Supplemento ordinario n. 2 alla " Gazzetta Ufficiale ,, n. 196 del 4 agosto 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Sabato, 4 agosto 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1049.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese grafiche artigiane della provincia di Imperia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1050.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese boschive delle provincie di Arezzo, Firenze, Grosseto, Livorno, Pisa, Pistoia e Siena.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1051.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei tagliatori e delle tagliatrici sarte dipendenti dalle imprese di sartorie su misura per uomo, signora e modellisti della provincia di Milano.

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1052.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da Cooperative di consumo e Consorzi da queste costituiti delle provincie di Bergamo, Bologna, Forlì, Modena, Parma, Perugia, Piacenza, Ravenna, Reggio Emilia e Verona.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1049.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese grafiche artigiane della provincia di Imperia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Imperia, l'accordo collettivo 22 marzo 1948, per la estensione ai dipendenti dalle aziende grafiche artigiane del contratto collettivo nazionale 30 aprile 1947, stipulato tra l'Associazione degli Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Imperia, in data 20 agosto 1960 dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Imperia l'accordo collettivo 22 marzo 1948, relativo alla estensione ai dipendenti dalle aziende grafiche artigiane del contratto collettivo nazionale 30 aprile 1947 per l'industria poligrafica ed affini, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese grafiche artigiane della provincia di Imperia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 155, foglio n. 8. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 22 MARZO 1948 PER LA ESTENSIONE AI DIPENDENTI DALLE AZIENDE GRAFICHE ARTIGIANE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 30 APRILE 1947 PER L'INDUSTRIA POLIGRAFICA ED AFFINI DELLA PROVINCIA DI IMPERIA

L'anno 1948 addì 22 del mese di marzo presso la Sede dell'Associazione degli Artigiani della Provincia di Imperia

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI ARTIGIANI DELLA PROVINCIA DI IMPERIA rappresentata dal suo Presidente sig. *Filippo Motosso* assistito dal sig. *Virginio Vassallo,* tipografo

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dal suo Segretario sig. *Giovanni Giacomelli* assistito dai sigg. *Ciro Sabatini* e *Fausto Calzamiglia;* ripresa in esame la richiesta della Camera del Lavoro per l'estensione ai dipendenti da aziende grafiche artigiane del contratto nazionale di lavoro vigente per i dipendenti da aziende industriali grafiche

si è convenuto quanto appresso:

Art. 1.

Il Contratto Nazionale di lavoro per i dipendenti dell'industria grafica stipulato a Roma il 30 aprile 1947 è esteso salvo quanto precisato appresso per gli apprendisti, alle aziende artigiane:

a) con decorrenza dal 1° gennaio 1948 per la parte normativa e per le clausole riguardanti le ferie e la gratifica natalizia;

b) con decorrenza dal 22 marzo 1948 per la parte economica ad eccezione delle clausole precisate al punto *c*).

Art. 2.

L'indennità di contingenza che, di fatto, veniva corrisposta nella stessa misura del settore industriale ma col ritardo di un mese verrà corrisposta in conformità di quanto avviene nel settore industriale.

Art. 3.

Per l'apprendista, assunto come tale, il trattamento è lasciato alla libera contrattazione delle parti per il periodo di due anni.

Art. 4.

Tenuto conto che la maggior parte delle aziende artigiane grafiche ha corisposto 200 ore di retribuzione per gratifica natalizia dell'anno 1947 e che altre hanno erogato un acconto si conviene che queste ultime integrino entro il 30 aprile 1948 l'acconto stesso fino alla concorrenza di 200 ore di retribuzione di fatto al 31 dicembre 1947.

Art. 5.

Il presente accordo ha validità di un anno a partire dal 1° gennaio 1948 e si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza, con l'intesa che qualora in sede nazionale tra le competenti Organizzazioni degli Artigiani e dei lavoratori venga stipulato un contratto nazionale per il settore dei grafici o comunque un contratto generale applicabile anche alla categoria, il contratto stesso sostituirà, in ogni caso, dalla data della sua entrata in vigore, il presente accordo.

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1050.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese boschive delle provincie di Arezzo, Firenze, Grossetto, Livorno, Pisa, Pistoia e Siena.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 30 aprile 1952, per gli operai dipendenti dalle imprese boschive e forestali;

Visto l'accordo collettivo nazionale 12 gennaio 1955, relativo all'attuazione dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, nei riguardi degli operai dipendenti dalle imprese boschive e forestali;

Visti, per le provincie di Arezzo, Firenze, Grosseto, Livorno, Pisa, Pistoia e Siena:

— l'accordo collettivo integrativo 29 dicembre 1948, per i lavoratori dipendenti dalle imprese boschive, stipulato tra le Associazioni Industriali di Firenze, Grosseto, Livorno, Pistoia, Siena e le Camere del Lavoro di Arezzo, Firenze, Grosseto, Livorno, Pisa, Pistoia, Siena; cui hanno aderito l'associazione Provinciale degli Industriali di Arezzo e l'Unione Industriale Pisana;

— l'accordo collettivo 5 settembre 1947, per i lavoratori dipendenti dalle imprese boschive, richiamato dal predetto accordo collettivo 29 dicembre 1948, ed allo stesso allegato;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 13 della provincia di Firenze, in data 15 marzo 1961, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, per le provincie di Arezzo, Firenze, Grosseto, Livorno, Pisa, Pistoia e Siena, l'accordo collettivo integrativo 29 dicembre 1948, relativo ai lavoratori dipendenti dalle imprese boschive, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole dell'accordo collettivo 5 settembre 1947, richiamato dal predetto accordo 29 dicembre 1948 ed allo stesso allegato.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese boschive, delle provincie di Arezzo, Firenze, Grosseto, Livorno, Pisa, Pistoia, Siena.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 155, foglio n. 1. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 29 DICEMBRE 1948 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE IMPRESE BOSCHIVE DELLE PROVINCIE DI AREZZO, FIRENZE, GROSSETO, LIVORNO, PISA, PISTOIA, E SIENA

L'anno 1948, addì 29 del mese di dicembre in Firenze

tra

le seguenti ASSOCIAZIONI INDUSTRIALI della Regione Toscana, rappresentate rispettivamente:

Firenze: dott. *Giovanni Vannoni*, assistito dal dottor *Giulio Montanari*

Siena: dott. *Lenzi Guido*

Grosseto: dott. *Vignali Giovanni* e *Baldassarri Florio*, assistito dal dott. *Alfredo Friuli*

Livorno: *Baldassarri Florio*

Pistoia: DITTA POLI MODESTO, assistita dal dott. *Alberto Gai*

e

le seguenti CAMERE DEL LAVORO della Toscana, rappresentate rispettivamente:

Firenze: sig. *Mariotti Celestino*, assistito dal sig. *Paichetti Romano* per la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO; *Calabri Gualberto* e *Moretti Bruno* per l'UNIONE REGIONALE SINDACATI LIBERI;

Siena: *Pepi Piero;*

Livorno: *Pepi Piero;*

Grosseto: *Nannetti Garibaldi;*

Pistoia: *Banchelli Raffaele;*

Arezzo: *Checcacci Vittorio;*

Pisa: *Mezzetti Niccolò*

si è convenuto quanto appresso, da valere per i lavoratori addetti alle Aziende boschive delle Provincie della Regione Toscana per tutta la campagna silvana 1948-1949.

Art. 1.

Le parti considerano confermate e integralmente riportate le clausole contenute nell'accordo regionale intervenuto a Firenze il 5 settembre 1947 ad eccezione dell'art. 2, ultimo capoverso, del quale viene così modificato:

« Tenuto conto delle consuetudini in atto per la categoria resta inteso che la fissazione preventiva delle tariffe da parte della ditta deve basarsi su un rendimento riferito ad otto ore di lavoro, fissato di intesa con le compagnie di lavoro, ed in caso di disaccordo le parti adiranno le rispettive organizzazioni per lo svolgimento della normale prassi sindacale. ».

Art. 2.

La percentuale del 15 % prevista dall'art. 5 del contratto regionale di cui sopra (5 settembre 1947) viene portata al 19 % comprensiva dell'indennità di caropane, salvo le condizioni di miglior favore già concordate.

ALLEGATO

ACCORDO COLLETTIVO 5 SETTEMBRE 1947 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE IMPRESE BOSCHIVE DELLE PROVINCIE DI AREZZO, FIRENZE GROSSETO, LIVORNO, PISA, PISTOIA E SIENA

L'anno 1947 addì 5 del mese di settembre in Firenze si è convenuto quanto appresso da valere per i lavoratori addetti alle aziende boschive delle provincie della Regione Toscana per tutta la campagna silvana 1947-48 che inizia il 1° settembre.

Art. 1.

I minimi di paga giornaliera per i lavoratori di cui alla premessa e per l'orario di otto ore giornaliere sono quelli risultanti dall'applicazione dell'accordo interconfederale 30 maggio 1947 per il gruppo merceologico *A*) e per le rispettive Zone, oltre alla contingenza fissata per ogni singola provincia.

Art. 2.

Rientrano tra gli:

a) operai specializzati: i segantini, i carbonai, i traversari e riquadratori ed i cavatori di ciocco da pipa;

b) operai qualificati: i tagliatori:

c) manovali comuni: tutte le altre categorie non previste nei commi *a*) e *b*).

Nel caso di retribuzione a cottimo le tariffe saranno determinate in modo da consentire al lavoratore laborioso e di normale capacità lavorativa un guadagno superiore di almeno il 10 % della paga base.

Tenuto conto delle consuetudini in atto per la categoria resta inteso che la fissazione preventiva delle tariffe da parte della ditta deve basarsi su un rendimento riferito a 8 ore di lavoro fissato d'intesa con le compagnie di lavoro, ed in caso di disaccordo sarà sentito il parere di una Commissione paritetica formata dai rappresentanti dei lavoratori e da quelli degli industriali entro un termine di 15 giorni da quando una delle parti ha richiesto l'intervento.

Art. 3.

In considerazione delle particolari condizioni di lavoro dell'industria boschiva e dell'impossibilità di controllo, tutte le variazioni di contingenza successive al bimestre agosto-settembre 1947 saranno calcolate sulla resa media giornaliera stabilita per determinare le tariffe di cottimo.

Viene convenuto che ai lavoratori boschivi dovranno essere corrisposti tutti gli aumenti di contingenza stabiliti per le altre categorie di lavoratori. Tale aumento sarà calcolato sulla resa meda giornaliera stabilita per determinare le tariffe di cottimo.

Art. 4.

Rimangono ferme tutte le clausole del contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria boschiva e forestale 14 giugno 1935 del quale il presente contratto è parte integrante.

Art. 5.

A titolo di compenso per indennità di licenziamento ferie, gratifica natalizia, per festività nazionali e festività infrasettimanali e di ogni altra indennità in atto derivante dal rapporto di lavoro, le aziende corrisponderanno in modo forfetario ai lavoratori dipendenti la percentuale del 15 % calcolata sull'ammontare complessivo dei guadagni realizzati durante il rapporto di lavoro e da liquidare a chiusura di conto per ogni blocco di lavorazione.

Art. 6.

I rappresentanti dei lavoratori si riservano di presentare alcune modifiche al contratto nazionale 14 giugno 1935.

Art. 7.

Mancando la rappresentanza delle Provincie Toscane non indicate nell'intestazione del presente contratto resta inteso che le medesime potranno eventualmente esprimere la loro adesione al contratto stesso entro il 30 settembre 1947.

Visto l'accordo e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1051.

Norme sul trattamento economico e normativo dei tagliatori e delle tagliatrici sarte dipendenti dalle imprese di sartorie su misura per uomo, signora e modellisti della provincia di Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alle predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo 15 aprile 1946, per tagliatori e tagliatrici sarte, dipendenti dalle sartorie su misura per uomo, signora e modellisti della provincia di Milano, stipulato tra il Sindacato Interprovinciale degli Industriali dell'Abbigliamento su misura, Pellicciai, Modisterie e Modellisti e la Camera Confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia di Milano, del 12 maggio 1960, del contratto sopraindicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Milano, il contratto collettivo 15 aprile 1946, relativo ai tagliatori e tagliatrici sarte dipendenti dalle sartorie su misura per uomo, signora e modellisti, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i tagliatori e tagliatrici sarte dipendenti dalle imprese di sartoria su misura per uomo, signora e modellisti della provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 155, foglio n. 6. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 15 APRILE 1946, RELATIVO AI TAGLIATORI E TAGLIATRICI SARTE, DIPENDENTI DALLE SARTORIE SU MISURA PER UOMO, SIGNORA E MODELLISTI DELLA PROVINCIA DI MILANO

L'anno 1946, *il giorno* 15 *aprile in Milano,*

tra

il SINDACATO INTERPROVINCIALE DEGLI INDUSTRIALI DELLO ABBIGLIAMENTO SU MISURA, PELLICCIAI, MODISTERIE E MODELLISTI, in persona del suo Presidente sig. *Gianfranco Rosti,* assistito dal vice-Presidente sig. *Sbarbaro Zulli* e dai Signori: *Scotti* cav. *Edoardo, Carrara* cav. *Celeste, Dragoni* cav. uff. *Emilio, Algeri Ernesto, Vigorelli Carlo,* avv. *Piero Rossi, Luigi Terenghi;*

con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA in persona dell'ing. *Emilio Zacchi*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO in persona dell'ing. *Raffaele Lazzari,* assistito dai signori: *Giuseppe Fossati, Pino Zerioli, Borghi Rinaldo, Pecchi Felice;*

si è stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro da valere per i tagliatori e le tagliatrici sarte dipendenti dalle sartorie su misura per uomo, signora e modellisti.

Art. 1.

DEFINIZIONE E QUALIFICA

Appartengono alla prima categoria dei tagliatori e delle tagliatrici delle sartorie su misura per uomo e per signora coloro che riproducono modelli o li svolgono da figurini o da disegni che indichino chiaramente le linee e lo stile del modello; che prendono le misure alla clientela, tagliano, distribuiscono il lavoro agli operai; che fanno la prova ai clienti ed hanno la sorveglianza sul lavoro del personale di confezione.

Appartengono alla seconda categoria dei tagliatori e delle tagliatrici delle sartorie su misura per uomo e signora coloro che tagliano e svolgono ogni altra mansione sotto la guida e la diretta responsabilità tecnica del datore di lavoro o del tagliatore di prima categoria.

Art. 2.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione dei tagliatori e delle tagliatrici valgono le disposizioni della legge e dei regolamenti sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per l'assunzione, i tagliatori e le tagliatrici dovranno presentare la carta d'identità, il libretto di lavoro ed il certificato di lavoro della ditta dove erano precedentemente occupati.

Dovranno pure presentare le tessere ed i libretti per la disoccupazione involontaria e per l'invalidità o la vecchiaia, ed ogni altra tessera o libretto che fosse prescritto dalle leggi in vigore. La ditta potrà, eventualmente, richiedere il certificato penale in data non anteriore a tre mesi.

Il tagliatore o la tagliatrice dovranno pure dichiarare il loro domicilio segnalandone poscia alla direzione i successivi cambiamenti.

Art. 4.

VISITA MEDICA

Anche prima dell'assunzione in servizio il tagliatore o la tagliatrice potranno essere sottoposti a visita medica da parte del medico di fiducia della ditta.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova è fissato in 30 giorni, che di comune accordo fra le parti interessate potrà essere prorogato a due mesi, con diritto d'ambo le parti di risolvere il contratto prima dello spirare di questo termine, ed in qualunque giorno, col solo pagamento delle giornate di effettivo lavoro prestato.

Al tagliatore o alla tagliatrice, in base all'esito della prova, il datore di lavoro fisserà la relativa paga che non potrà essere inferiore al minimo stabilito in contratto per la categoria nella quale il tagliatore o la tagliatrice stessi verranno assegnati. Il tagliatore o la tagliatrice che non vengono confermati o che non credono di accettare le condizioni, lasceranno senz'altro l'azienda e verranno loro pagate le ore di lavoro compiute. Nel caso che la paga non sia stata prestabilita ed in difetto di accordo, il tagliatore o la tagliatrice verranno retribuiti in base alla paga minima fissata per la categoria nella quale hanno prestato l'opera loro, nè avranno diritto ad alcun altro indennizzo.

Art. 6.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi le domeniche e tutti quelli riconosciuti tali dallo Stato a tutti gli effetti civili e la festa del Patrono della località ove è sito il laboratorio.

Art. 7

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è di 48 ore settimanali ripartite in otto ore giornaliere di lavoro effettivo, salvo le deroghe e le eccezioni previste dalla legge.

Art. 8.

L'orario di lavoro deve essere scrupolosamente osservato sia per l'entrata che per l'uscita e dopo il riposo intermedio; il lavoro deve incominciare effettivamente nelle ore stabilite.

Art. 9.

A compenso del minor lavoro effettuato nei periodi di morta stagione, le ditte sono autorizzate ad aumentare l'orario normale di lavoro di cui all'art. 7 del presente contratto di un'ora al giorno in 45 giorni di ciascuna delle due buone stagioni dell'annata, senza nessun compenso.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO, LAVORO FESTIVO

Il tagliatore o la tagliatrice dovranno pure prestare la loro opera in qualunque dei laboratori gestiti dalla ditta, nella quale sono occupati, purchè situati nel medesimo Comune.

Nessun tagliatore o tagliatrice potrà rifiutarsi, nei limiti consentiti dalla legge, di compiere — a richiesta della Direzione — il lavoro straordinario e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Art. 11.

Le ore straordinarie di lavoro (intendendosi per tali quelle prestate oltre l'orario normale stabilito ai sensi degli articoli 7 e 9 del presente contratto) verranno compensate con il 25% in più della paga normale se effettuate nei giorni feriali; col 50% in più se trattasi di ore notturne o compiute in giorni festivi. Le ore notturne sono quelle che vanno dalle 22 alle 5.

Tali percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le ore straordinarie non potranno essere riconosciute se non saranno ordinate dal datore di lavoro o dai superiori.

Art. 12.

CONTROLLO DI PRESENZA

Il controllo di presenza carà determinato secondo le opportune norme fissate dalla Direzione.

Art. 13.

Il tagliatore o la tagliatrice non potranno assentarsi dall'azienda se non debitamente autorizzati.

Art. 14.

GERARCHIA

Il tagliatore o la tagliatrice tanto nei rapporti attinenti al servizio, quanto per qualsiasi circostanza in connessione col servizio stesso, dipendono dai loro superiori.

Art. 15.

DIVIETI

I tagliatori o le tagliatrici non potranno lavorare per conto proprio o di terzi nell'azienda in cui sono occupati.

E' pure proibito al tagliatore o alla tagliatrice di prestare l'opera propria tanto a domicilio per conto proprio quanto presso aziende diverse da quella a cui sono adibiti.

Art. 16.

E' proibito portare nei locali della ditta oggetti che non siano prettamente personali o necessari alla refezione, salvo preventivo permesso della Direzione. Nei laboratori è proibito mangiare durante le ore di lavoro, fumare, introdurre bibite o vino.

Non sono consentite, senza autorizzazione della Direzione, le collette, le raccolte di firme, la vendita di oggetti, di biglietti e simili.

Sono assolutamente vietati discorsi o atti che offendano la decenza, la morale, il sentimento patriottico e religioso.

Art. 17.

Tutti i modelli, anche se eseguiti dal tagliatore o dalla tagliatrice, sono di esclusiva proprietà della ditta Così che il personale non ne potrà fare uso per proprio conto per nessun titolo o ragione.

Art. 18.

DEPOSITO CAUZIONALE

A garanzia degli obblighi assunti dal tagliatore o dalla tagliatrice, secondo il presente contratto, la ditta ha facoltà di trattenere un deposito pari all'importo di 15 giorni di lavoro. Tale deposito potrà essere trattenuto in un periodo di sei mesi.

Art. 19.

RETRIBUZIONE

La paga potrà essere fatta a quindicina o a mese, secondo le consuetudini della ditta.

Non saranno accettati reclami sull'ammontare e sulla qualità della moneta se non fatti immediatamente all'atto del pagamento.

Art. 20.

DISTRIBUZIONE DEL LAVORO

La determinazione del numero del personale occorrente al funzionamento di qualsiasi reparto o macchina, ed in genere la fissazione dei criteri e dei metodi per l'andamento del lavoro, sono di esclusiva ed insindacabile competenza della direzione e per essa dei capi di ciò incaricati.

Art. 21.

DANNI E RISARCIMENTO

Il tagliatore o la tagliatrice, oltre alle punizioni di cui al presente contratto, risponderanno delle perdite e dei danni arrecati per negligenza o volontariamente al materiale loro affidato e che siano a loro imputabili. I danni importanti trattenute per risarcimento, saranno contestati al tagliatore o alla tagliatrice non appena venuti a conoscenza della ditta. L'ammontare dei danni verrà trattenuto sulla mercede. Non saranno imputati al tagliatore o alla tagliatrice i danni eventualmente arrecati ai capi di vestiario dal personale di confezione soggetto alla loro sorveglianza, quando non sia provata la colpa del tagliatore o della tagliatrice.

Art. 22.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate entro il primo giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo il caso di impossibilità. In caso di malattia il tagliatore o la tagliatrice, entro il termine predetto, devono provvedere ad avvisare la Direzione, la quale ha facoltà di controllo mediante visita da parte di un medico di sua fiducia. L'assenza non giustificata o non permessa verrà punita con multa dal 25% al 35% della paga che il tagliatore o la tagliatrice avrebbero percepito se avessero prestato servizio. Potrà essere licenziato senza preavviso nè eventuale indennità il tagliatore o la tagliatrice che sia rimasto assente ingiustificato per tre giorni di seguito o per tre volte in un anno in giorni seguenti ai festivi.

Art. 23.

MALATTIA

Nel caso di malattia debitamente accertata, a sensi del precedente art. 22, l'azienda conserverà al tagliatore o alla tagliatrice non in prova il posto per un periodo massimo di tre mesi senza interruzione di anzianità, corrispondendo il 95% del salario. In detta percentuale sarà utilmente conteggiato quanto il tagliatore o la tagliatrice percepiranno dalla Cassa mutua malattia o per altre forme di assistenza.

Art. 24.

Ferme restando le disposizioni di carattere generale vigenti in materia, l'azienda corrisponderà alla tagliatrice in stato di gravidanza, per tre mesi, il trattamento economico previsto per il caso di malattia di cui all'articolo 23.

Art. 25.

CHIAMATA ALLE ARMI

La chiamata alle armi per obbligo di leva risolve di diritto il contratto di lavoro. Però al tagliatore che lascia il lavoro per soddisfare agli obblighi di leva, sarà corrisposto un compenso equivalente a quello che gli sarebbe spettato a titolo di indennità di licenziamento Nel caso di richiamo alle armi, il tagliatore avrà diritto alla conservazione del posto senza interruzione di anzianità e senza retribuzione.

Art. 26.

DISCIPLINA

Sarà passibile di licenziamento senza preavviso nè indennità di licenziamento il tagliatore o la tagliatrice per le seguenti mancanze:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto;

c) danneggiamenti volontari al materiale di laboratorio od a qualsiasi altra cosa di proprietà della azienda;

d) risse nel laboratorio;

e) reati contro le persone o la proprietà, per i quali sia intervenuta condanna penale;

f) lavorazione di oggetti per proprio uso o per uso di terzi in concorrenza con la ditta; in tali casi il tagliatore o la tagliatrice saranno tenuti inoltre a risarcire l'eventuale danno arrecato all'azienda;

g) introduzione nel laboratorio di persona estranea senza regolare permesso della Direzione;

h) asportazione o divulgazione di modelli della ditta, tanto per uso personale quanto per trarne lucro.

Sarà pure applicato il licenziamento in tronco (senza preavviso e senza indennità di licenziamento) nel caso in cui il tagliatore o la tagliatrice eventualmente sospesi dal lavoro — con corresponsione della mercede — effettuino lavori per conto loro e per conto terzi, in concorrenza con la ditta, esclusi i lavori per uso familiare.

Sarà pure passibile di licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità di licenziamento, il tagliatore o la tagliatrice che in qualunque modo trasgrediscano alle disposizioni del presente contratto, o che commettano altri atti che portino pregiudizio alla di-

sciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza del luogo di lavorazione, ed al normale e puntuale andamento del lavoro.

Il licenziamento per le cause sopra indicate è indipendente dalle eventuali responsabilità civili e penali in cui possono incorrere il tagliatore o la tagliatrice.

Art. 27

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Salvo i casi di cui agli articoli 22 e 26, il licenziamento del tagliatore o della tagliatrice non in prova, potrà aver luogo mediante preavviso di trenta giorni. Le dimissioni potranno essere date con un preavviso di quindici giorni.

E' in facoltà della Direzione di esonerare dal lavoro il tagliatore o la tagliatrice in qualunque giorno successivo a quello della intimazione del preavviso, mediante il pagamento di quanto avrebbero percepito se avessero prestato servizio per i giorni mancanti al compimento del preavviso stesso.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno decorrere o dal 1° o dal 15 di ogni mese.

Art. 28.

FERIE

Al tagliatore o alla tagliatrice che abbiano una anzianità di 12 mesi consecutivi nel laboratorio, verrà concesso un periodo annuo di riposo retribuito nella seguente misura:

da 1 a 5 anni di anzianità	giorni 10
da 5 a 10 anni di anzianità	» 15
oltre i 10 anni di anzianità	» 20

Resta in facoltà della direzione di fissare l'epoca delle ferie e di concedere le ferie stesse in uno o più periodi in modo da non intralciare il normale andamento del lavoro.

Nel computo dell'anzianità verranno utilmente considerati i periodi di assenza per malattia od infortuni, nei limiti previsti dall'art. 23 per regolari permessi e per richiami sotto le armi.

Art. 29.

TRAPASSO DI AZIENDA

Nel caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il tagliatore o la tagliatrice conservano i diritti e gli obblighi contemplati nel contratto collettivo. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere i diritti acquisiti dal personale, soltanto se tali diritti siano stati liquidati dal precedente proprietario.

Art. 30.

PAGHE

Ferme restando all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto, le condizioni salariali di miglior favore esistenti per ogni singolo dipendente, vengono fissati i seguenti minimi di paga mensili:

tagliatore di prima categoria	L. 7.500
tagliatore di seconda categoria	» 4.750
tagliatrice di prima categoria	» 6.000
tagliatrice di seconda categoria	» 3.800

Art. 31.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Ai tagliatori o alle tagliatrici licenziati non in tronco per giusta causa, sarà corrisposta una indennità di licenziamento, per ogni anno intero di anzianità di servizio maturato successivamente al 1° aprile 1946, nella seguente misura:

mezzo mese (96 ore) di salario sino al 5° anno di anzianità, tre quarti di mese (144 ore) di salario dal 6° al 10° anno di anzianità, un mese (192 ore) di salario oltre il 10° anno di anzianità.

Le eventuali anzianità precedenti al 1 aprile 1946 saranno liquidate nella seguente misura:

tagliatore e tagliatrice di 1ª categoria: 9 giorni di salario per ogni anno di anzianità;

tagliatore e tagliatrice di 2ª categoria: 4 giorni di salario per ogni anno di anzianità.

L'anzianità massima riconosciuta sarà quella del 1° gennaio 1926 ove ne abbiano una maggiore maturata a quest'ultima data presso la ditta.

Agli effetti dell'applicazione dei vari scatti della nuova indennità di licenziamento, sarà utilmente considerata l'effettiva anzianità maturata presso la ditta da ogni singolo tagliatore o tagliatrice come tali.

Nel computo dell'anzianità verranno utilmente considerati i periodi di assenza per malattia, nei limiti previsti dall'art. 23, i regolari permessi, il richiamo sotto le armi e le sospensioni per mancanza di lavoro.

Art. 32.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entrerà in vigore dal 1° aprile 1946 ed avrà la durata di un anno. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato da una delle due parti con almeno tre mesi di preavviso da darsi con lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1052.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da Cooperative di consumo e Consorzi da queste costituiti delle provincie di Bergamo, Bologna, Forlì, Modena, Parma, Perugia, Piacenza, Ravenna, Reggio Emilia e Verona.

Relazione al Presidente della Repubblica in merito al decreto legislativo recante norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da cooperative di consumo e consorzi da queste costituiti delle provincie di Bergamo, Bologna, Forlì, Modena, Parma, Perugia, Piacenza, Ravenna, Reggio Emilia e Verona.

Signor Presidente:

l'unito decreto legislativo che mi onoro di sottoporLe, in attuazione delle leggi 14 luglio 1959, n. 741 e 1° ottobre 1960, n. 1027, disciplina il trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da cooperative di consumo e consorzi da queste costituiti delle provincie di Bergamo, Bolgna, Forlì, Modena, Parma, Perugia, Piacenza, Ravenna, Reggio Emilia e Verona.

Nel contesto dei contratti ed accordi collettivi allegati al decreto in parola è prevista la costituzione di una Commissione paritetica, cui sono demandati l'esame e la decisione delle controversie eventualmente insorgenti nella applicazione ed interpretazione degli accordi e contratti medesimi.

Ad evitare dubbi interpretativi, deve escludersi che tali Commissioni costituiscono una giurisdizione speciale. In conseguenza deve ritenersi che le parti stipulanti potranno sempre avvalersi della facoltà di adire l'Autorità giudiziaria ordinaria.

Roma, addì 2 gennaio 1962

Il Ministro: SULLO

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 2 marzo 1955, per il personale dipendente da cooperative di consumo e consorzi da queste costituiti;

Visto l'accordo 22 luglio 1957, per l'attuazione del congegno di scala mobile in favore del personale dipendente da cooperative di consumo e consorzi da queste costituiti;

Visto l'accordo nazionale 8 maggio 1958, concernente la modifica del suddetto contratto collettivo nazionale di lavoro 2 marzo 1955 ed il conglobamento delle voci della retribuzione dei lavoratori interessati;

Visti, per la provincia di Bergamo:

— il contratto collettivo integrativo 30 novembre 1957, stipulato tra l'Associazione Provinciale delle Cooperative e delle Mutue e l'Unione Sindacale Provinciale, la Camera del Lavoro, l'Unione Italiana del Lavoro; al quale ha aderito la Federazione Bergamasca delle Cooperative e Mutue;

— l'accordo collettivo integrativo 14 settembre 1959, stipulato tra le medesime parti di cui al suddetto contratto collettivo integrativo 30 novembre 1957;

Visto, per la provincia di Bologna, il contratto collettivo integrativo 6 maggio 1959, e relative tabelle, stipulato tra l'Associazione Provinciale Cooperative di Consumo e Ricreative e la Federazione Provinciale Lavoratori del Commercio ed Aggregati - C.G.I.L. -, la Federcommercio - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Dipendenti del Commercio ed Affini - U.I.L. -; al quale ha aderito la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visti, per la provincia di Forlì;

— il contratto collettivo integrativo 23 settembre 1955, stipulato tra la Federazione Provinciale delle Cooperative e Mutue, l'Unione Provinciale delle Cooperative e Mutue, la Federazione delle Cooperative e Mutue di Rimini e la Camera Confederale del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - Unione Provinciale -, l'Unione Italiana del Lavoro - U.I.D.A.C.A. - Sezione Provinciale;

— l'accordo collettivo integrativo 28 settembre 1959, e relative tabelle, stipulato tra la Federazione Provinciale delle Cooperative Mutue e la F.I.L.C.E.A. - - C.G.I.L. - di Forlì, la F.I.L.C.E.A - C.G.I.L. - di Rimini, l'U.I.D.A.C. Provinciale - U.I.L. -, la F.I.S.A.S.C.A. Provinciale-C.I.S.L. -;

Visto, per la provincia di Modena, l'accordo collettivo integrativo 9 giugno 1959, stipulato tra l'Associazione Provinciale delle Cooperative di Consumo e la Federazione Provinciale del Commercio ed Aggregati F.I.L.C.E.A., la Federazione Provinciale Lavoratori Albergo e Mensa F.I.L.A.M. - C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Sindacato Addetti al Commercio - C.I.S.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

Visto per la provincia di Parma, l'accordo collettivo integrativo 20 maggio 1957, stipulato tra la Federazione Provinciale delle Cooperative e Mutue, l'Unione Provinciale delle Cooperative e la Federazione Provinciale Lavoratori del Commercio ed Aggregati - C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Sindacato Addetti al Commercio - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

Visto, per la provincia di Perugia, il contratto collettivo integrativo 16 febbraio 1956, e relative tabelle, stipulato tra la Federazione Provinciale delle Cooperative e Mutue, l'Associazione Provinciale tra le Cooperative e la Camera del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana del Lavoro;

Visto, per la provincia di Piacenza, il contratto collettivo integrativo 6 dicembre 1955, stipulato tra la Federazione Provinciale delle Cooperative e la Federazione Provinciale Sindacati Addetti al Commercio - C.I.S.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - U.I.L. -, la Federazione Provinciale Lavoratori del Commercio - C.G.I.L. -;

Visto, per la provincia di Ravenna, il contratto collettivo integrativo 9 settembre 1959, stipulato tra la Associazione Provinciale delle Cooperative di Consumo, l'Unione Provinciale delle Cooperative, il Consorzio Cooperative Culturali e Ricreative e il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Lavoratori Commercio e Aggregati, l'Unione Provinciale del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati La

Visti, per la provincia di Reggio Emilia;

— il contratto collettivo integrativo 15 settembre 1958, stipulato tra l'Associazione Provinciale delle Cooperative di Consumo, l'Unione Provinciale delle Cooperative e la Federazione Provinciale Lavoratori del Commercio ed Aggregati C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Addetti al Commercio C.I.S.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale-U.I.L. ;

— l'accordo collettivo integrativo 19 luglio 1960, stipulato tra le medesime parti di cui al suddetto contratto collettivo integrativo 15 settembre 1958;

Visto, per la provincia di Verona, l'accordo collettivo integrativo 28 settembre 1959, stipulato tra la Federazione Provinciale Cooperative dell'Associazione Nazionale delle Coperative di Consumo Lega Nazionale delle Coopèrative e la Federazione Provinciale della Federazione Italiana Lavoratori Commercio ed Aggregati, la Federazione Provinciale della Federazione Italiana Sindacati Addetti al Commercio ed Affini, la Federazione Provinciale dell'Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali ed Affini;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 della provincia di Bergamo, in data 5 luglio 1960, n. 8 della provincia di Bologna, in data 20 agosto 1960, numero 10 della provincia di Forlì, in data 1 ottobre 1960, n. 28 della provincia di Modena, in data 30 settembre 1960, n. 19 della provincia di Parma, in data 15 aprile 1960, n. 4 della provincia di Perugia, in data 15 novembre 1960, n. 6 della provincia di Piacenza, in data 10 agosto 1960, n. 9 della provincia di Ravenna, in data 7 dicembre 1960, n. 17 e n. 29 della provincia di Reggio Emilia, in data 30 giugno 1960 e 16 maggio 1961, e n. 15 della provincia di Verona, in data 6 maggio 1961, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i sottoelencati contratti e accordi collettivi integrativi sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi stessi, annessi al presente decreto:

— per la provincia di Bergamo, il contratto collettivo integrativo 30 novembre 1957 per i dipendenti dalle cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti e l'accordo collettivo integrativo 14 settembre 1959 per i dipendenti dalle cooperative di consumo;

— per la provincia di Bologna, il contratto collettivo integrativo 6 maggio 1959 per i dipendenti dalle cooperative di consumo;

— per la provincia di Forlì, il contratto collettivo integrativo 23 settembre 1955 per il personale dipendente da cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti e l'accordo collettivo integrativo 28 settembre 1959 per i lavoratori dipendenti dalle cooperative di consumo;

— per la provincia di Modena, l'accordo collettivo integrativo 9 giugno 1959 per il personale dipendente da cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti;

— per la provincia di Parma, l'accordo collettivo integrativo 20 maggio 1957 per il personale dipendente da cooperative di consumo;

— per la provincia di Perugia, il contratto collettivo integrativo 16 febbraio 1956 per il personale dipendente da coperative di consumo e da consorzi da queste costituiti;

— per la provincia di Piacenza, il contratto collettivo integrativo 6 dicembre 1955 per i dipendenti da cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti;

— per la provincia di Ravenna, il contratto collettivo integrativo 9 settembre 1959 per il personale dipendente da cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti;

— per la provincia di Reggio Emilia, il contratto collettivo integrativo 15 settembre 1958 per il personale dipendente da cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti e l'accordo collettivo integrativo 19 luglio 1960 per il personale dipendente da cooperative di consumo e loro consorzi;

— per la provincia di Verona, ltaccordo collettivo integrativo 28 settembre 1959 per il personale dipendente dalle cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti da cooperative di consumo e consorzi da queste costituiti, considerati nei contratti e negli accordi di cui al primo comma, delle provincie di Bergamo, Bologna, Forlì, Modena, Parma, Perugia, Piacenza, Ravenna, Reggio Emilia e Verona.

Il presente decreto, munito del sigillo della Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 155, *foglio n.* 15. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 30 NOVEMBRE 1957, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2 MARZO 1955, PER I DIPENDENTI DA COOPERATIVE DI CONSUMO E CONSORZI DA QUESTE COSTITUITI DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

L'anno 1957, il giorno 30 del mese di novembre in Bergamo,

tra

l'Associazione Provinciale delle Cooperative e delle Mutue, rappresentata dal Presidente on. dott. *Rodolfo Vicentini*, dal Direttore rag. *Aldo Cornelli*, assistito dai sigg.: *Finazzi Ivo*, rag. *Evaristo Odinolfi*, *Enrico Della Vite*, rag. *Redento Salvi*, rag. *Ottavio Perico* e *Fossa Italo*

e

l'Unione Sindacale Provinciale di Bergamo, rappresentata dal Segretario Provinciale on. *Aurelio Colleoni*, *Serughetti Giuseppe* segretario provinciale sindacato lavoratori commercio, assistiti dai funzionari sigg. *Rino Samotti* e *Giuseppe Adelasio* e dal sig. *Mario Innocenti*, la Camera del Lavoro di Bergamo, rappresentata dal sig. *Secondo Nosengo*, segretario provinciale sindacato lavoratori commercio, assistito dal sig. *Pietro Lucca*,

l'Unione Italiana del Lavoro Federazione Provinciale di Bergamo rappresentata dal Segretario Provinciale cav. *Pietro Lombardoni*, assistito dal sig. *Giovanni Claudio Vianello*,

si è stipulato il presente contratto provinciale integrativo del contratto nazionale di lavoro 2 marzo 1955, da valere per la provincia di Bergamo e limitatamente alle Società Cooperative di consumo aderenti alla Associazione Provinciale delle Cooperative e delle Mutue.

TITOLO I

Art. 1.

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro del personale di ambo i sessi dipendente da cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti. Esso si applica anche al personale dei reparti commerciali delle coperative con attività promiscua compresi i circoli ed i ritrovi cooperativi e al personale dei laboratori annessi. Si applica altresì agli addetti al ricevimento ed alla distribuzione del latte nelle latterie sociali, purchè siano prevalentemente adibiti alla distribuzione del latte.

Per il trattamento del personale addetto alla panificazione e alla lavorazione del latte presso le aziende cooperative, dovrà farsi riferimento, sia per la parte normativa che salariale, agli appositi contratti nazionali ed integrativi provinciali di categoria, in vigore.

TITOLO II

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale di cui al presente contratto si divide in due gruppi:

a) personale con mansioni impiegatizie;

b) personale con mansioni non impiegatizie.

Il personale con mansioni impiegatizie è distinto nelle categorie *A*, *B*, *C*, ognuna delle quali comprende le qualifiche specificate rispettivamente negli articoli 3, 4 e 5.

Il personale con mansioni non impiegatizie è distinto nelle categorie *D*, *E*, ognuna delle quali comprende le qualifiche specificate negli articoli 7 e 8.

Capo I

Art. 3.

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

Categoria *A*. — Appartiene alla categoria *A*:

a) il personale con funzione di carattere direttivo, escluso quello di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto legge 1° luglio 1926, n. 1130;

b) il capo dei servizi tecnici o amministrativi; il capo del servizio ispettivo;

c) il gestore o gerente di negozio o spaccio con almeno un anno di funzione di tale qualifica nella stessa cooperativa e con almeno 10 lavoratori alle proprie dipendenze (vedi art. 9);

d) il capo ufficio vendite o acquisti.

Art. 4.

Categoria *B*. — Appartiene alla categoria *B* tutto il personale che svolge mansioni di concetto o prevalentemente tali:

1) Capo ufficio;

2) Ispettore;

3) Gerente o gestore di negozio o spaccio che non rientri nel caso di cui alla lettera *c*) dell'articolo precedente (vedi art. 9);

4) Capo reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto oppure 3 persone addette alla vedita o impiegati alle proprie dipendenze (vedi art. 9);

5) Capo contabile;

6) Cassiere principale che sovraintenda almeno a 3 casse;

7) Contabile con mansioni di concetto;

8) Corrispondente con mansioni di concetto;

9) Segretario di cooperativa con mansioni di concetto (vedi art. 9);

10) Provveditore di cooperativa (v. art. 9);

11) Segretario di direzione con mansioni di concetto;

12) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica ed amministrativa, oppure con almeno 3 persone con funzioni impiegatizie alle proprie dipendenze;

13) Determinatore di costi nelle cooperative che svolgono un ciclo produttivo;

14) Enotecnico diplomato; enologo e tecnico oleario;

15) Chimico di laboratorio;

16) Capo officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa della officina stessa;

17) Vetrinista;

18) Altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente compreso nella predetta elencazione.

Art. 5.

CATEGORIA *C*. — Appartiene alla categoria *C* tutto il personale che svolge mansioni d'ordine:

1) Contabile d'ordine;

2) Aiuto contabile;

3) Addetto alle macchine colcolatrici;

4) Fatturista;

5) Squarcista;

6) Cassiere comune;

7) Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa;

8) Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;

9) Stenodattilografo;

10) Dattilografo;

11) Scritturale;

12) Archivista; protocollista;

13) Schedarista;

14) Addetto agli indirizzi;

15) Commesso addetto alla vendita o banconiere (vedi art. 9);

16) Aiuto-commesso o aiuto banconiere (secondo la definizione di cui al successivo art. 6), esclusi quelli elencati all'art. 7;

17) Impiegato addetto al riscontro e al controllo delle vendite;

18) Magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;

19) Commesso di magazzino; preparatore di commissioni (escluso il personale di cooperative esercenti il commercio all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento manuale delle merci e alla loro consegna ai clienti; tale personale è compreso fra quello con mansioni non impiegatizie);

20) Addetto al centralino telefonico;

21) Pratico di laboratorio chimico;

22) Altro personale con mansioni analoghe di ordine non espressamente compreso nella predetta elencazione.

Art. 6.

Aiuto commesso o aiuto banconiere il lavoratore che coadiuva in tutte le mansioni il commesso, oppure il gestore o il gerente quando questi ultimi attendono direttamente alla vendita.

L'aiuto commesso può compiere le funzioni di vendita.

In ogni negozio o spaccio non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il gerente o il gestore.

I minimi di retribuzione del personale di cui al presente articolo potranno essere determinati dalle parti stipulanti, tenendo conto della relativa anzianità di qualifica.

CAPO II

Art. 7.

PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

CATEGORIA *D*. — Appartiene alla Categoria *D* il seguente personale:

1° Gruppo. — Personale con mansioni non impiegatizie addetto alla vendita nei negozi e spacci di generi alimentari:

1) Aiuto commesso o aiuto banconiere delle cooperative per la vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui);

2) Aiuto commesso o aiuto banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendita di pollame, selvaggina e affini;

3) Aiuto commesso o aiuto banconiere di negozi o spacci e rivendite di erbaggi e frutta;

4) Aiuto commesso o aiuto banconiere di negozi o spacci di prodotti della pesca;

5) Aiuto commesso o aiuto banconiere di cooperative esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.);

6) Aiuto commesso o aiuto banconiere delle cooperative per la vendita di pane e pasta.

2° Gruppo. — Personale subalterno e ausiliario:

1) Usciere;

2) Fattorino;

3) Portapacchi personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione);

4) Custode;

5) Guardiano di deposito;

6) Guardiano notturno;

7) Imballatore;

8) Impaccatore;

9) Avvolgitore;

10) Portiere;

11) Personale di fatica e addetti alla pulizia;

12) Autista;

13) Conducente di autocarri e autotreni;

14) Conducente di motofurgoncino;

15) Conducente di veicoli a trazione animale;

16) Ascensorista;

17) Altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe.

Art. 8.

CATEGORIA *E*. — Appartiene alla categoria *E* il personale operaio:

a) Operai specializzati;

b) Operai qualificati;

c) Operai comuni.

Art. 9.

CHIARIMENTI ALLA CLASSIFICAZIONE

Le parti stipulanti convengono i seguenti chiarimenti in ordine alla classificazione del personale:

a) Segretario di coperativa di cui al n. 9 dell'art. 4, è quel prestatore d'opera che svolge lavoro continuativo in cooperativa con mansioni amministrative e di contabilità e che può: compilare bilanci, fungere da Segretario del Consiglio di Amministrazione e sovraintendere ai servizi generali della cooperativa, sotto la responsabilità dei dirigenti della medesima;

b) Provveditore, di cui all'art. 4, n. 10, è quel prestatore d'opera con lavoro continuativo in cooperativa che — non in maniera autonoma ma in esecuzione delle disposizioni e sotto la responsabilità dei dirigenti della stessa — normalmente provvede all'acquisto ed alla contrattazione delle merci, può determinare i prezzi di vendita e controllare a tal fine gli spacci e sovraintendere ai servizi di vendita;

c) Gestori e direttori di negozi o spacci, sono quei prestatori d'opera comunemente chiamati anche gerenti o consegnatari, che hanno in consegna il negozio o lo spaccio sotto la loro responsabilità e ne rispondono, ai fini della disciplina, dell'inventario e dell'andamento degli affari, ai dirigenti della cooperativa;

d) Capi reparto, sono coloro che la cooperativa prepone alla sorveglianza, alla disciplina ed all'andamento di uno o più reparti di vendita, nei negozi o spacci ove esistano distinti reparti, o di uno o più reparti di lavorazione o di distribuzione;

e) Commessi o banconieri, di cui al n. 15 dell'art. 5, sono quei prestatori di opera addetti alla vendita nei negozi o negli spacci, tanto in cooperazione quanto in assenza o mancanza del gestore;

f) Nessun rapporto di lavoro esiste tra quelle persone in Provincia chiamate: « cantiniere », « magazziniere », « direttore », « segretario », « cassiere » e « consigliere di turno », delle piccole e medie cooperative quando non esiste un normale orario di lavoro, ma gli incaricati prestano la loro opera in forma saltuaria e volontaria, se ed in quanto occorra.

TITOLO III

Art. 10.

ASSUNZIONE

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta del lavoro.

Art. 11.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, nel quale dovranno essere chiaramente indicate:

a) la data di assunzione;

b) la durata dell'eventuale periodo di prova;

c) la qualifica del lavoratore;

d) la retribuzione.

Art. 12.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) certificato penale rilasciato in data non anteriore a tre mesi;

b) certificato di studio;

c) certificato di servizio prestato eventualmente presso altre cooperative o aziende commerciali;

d) libretto di lavoro;

e) tessera delle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;

f) eventuali altri documenti richiesti dalle disposizioni di legge sul collocamento.

La cooperativa è tenuta a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

TITOLO IV

Art. 13.

PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Categoria *A*: mesi 6;

Categoria *B*: mesi 3;

Categoria *C*: mesi 2;

Categoria *D*: mesi 1;

Categoria *E*: giorni 15.

Agli apprendisti si applicano le norme speciali di cui al successivo art. 22.

Art. 14.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica alla quale il lavoratore stesso è stato attribuito.

Art. 15.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere rescisso in qualsiasi momento, da una parte o dall'altra, senza preavviso nè altre indennità.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato agli effetti della anzianità di servizio.

TITOLO V

Art. 16.

APPRENDISTATO

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere quelle mansioni per le quali occorra un certo tirocinio (nonchè di formare degli elementi capaci di rafforzare e sviluppare il movimento cooperativo).

L'apprendistato è limitato alle sole qualifiche e mansioni impiegatizie comprese nella categoria *C*, nonchè a tutte le qualifiche e mansioni non impiegatizie comprese nelle categorie *D* ed *E* del presente contratto, con esclusione di quelle relative a mansioni comuni, per le quali non occorra alcun addestramento specifico, o di quelle per cui è richiesta la patente di abilitazione.

Art. 17.

Il numero degli apprendisti nei singoli spacci o negozi non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni tre lavoratori non apprendisti, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso.

E' tuttavia consentita l'assunzione di un apprendista anche nelle cooperative che abbiano solo uno o due lavoratori alle proprie dipendenze.

Art. 18.

L'apprendistato è consentito nei seguenti limiti di età:

a) per il personale maschile, fra i 14 e i 21 anni compiuti;

b) per il personale femminile, fra i 15 e i 20 anni compiuti.

Deroghe a tali limiti di età potranno essere autorizzate, di comune accordo, dalle rispettive associazioni sindacali.

Art. 19.

La durata massima dell'apprendistato è stabilita in tre anni per tutti coloro che inizieranno il periodo di apprendistato prima di aver compiuto il 16° anno di età e in due anni per coloro che inizieranno il periodo di apprendistato dopo aver compiuto il 16° anno di età.

In entrambi i casi, trascorso tale periodo, l'apprendista, indipendentemente dall'età raggiunta e dalle mansioni effettivamente disimpegnate, sarà assegnato ad una delle qualifiche, per le quali l'apprendistato è ammesso.

Il periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altre cooperative dello stesso settore merceologico e per le stesse mansioni, sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè non vi sia stata una interruzione superiore ai tre anni.

Per coloro invece che abbiano già effettuato un periodo di apprendistato di almeno un anno presso altre aziende dello stesso settore merceologico e per le stesse mansioni, la durata dell'apprendistato di cui al primo capoverso del presente articolo, è ridotta di un anno, a meno che non vi sia stata una interruzione superiore ai due anni.

Art. 20.

L'assunzione degli apprendisti dovrà essere effettuata secondo le norme di legge, e dovrà essere in ogni caso, comunicata all'Ufficio di Collocamento competente.

All'Ufficio di Collocamento dovrà essere comunicato anche il passaggio a mansioni qualificate e dovrà essere inviata, a cura della cooperativa, copia dei relativi certificati dalla cooperativa stessa rilasciati.

Art. 21.

La cooperativa ha l'obbligo di curare e di far curare dai propri dipendenti l'addestramento pratico dell'apprendista in modo che questo abbia la possibilità di un rapido addestramento.

L'apprendista non può essere sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche.

Art. 22.

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 75 giorni, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità alcuna.

Art. 23.

L'apprendista ha diritto, durante, il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie il tirocinio, ad eccezione dell'indennità di anzianità che viene stabilita come segue:

a) in caso di rescissione del rapporto di lavoro durante il periodo dell'apprendistato, l'indennità è do-

vuta nella misura del 50% della normale se l'apprendista non abbia superato il sedicesimo anno di età;

b) nel caso che l'apprendista, superato il prescritto periodo di apprendistato, rimanga nella cooperativa come lavoratore qualificato e successivamente abbia a verificarsi la rescissione del rapporto di lavoro, la liquidazione dell'indennità sarà calcolata nella misura del 50% della normale per il periodo di apprendistato compiuto al disotto dei 18 anni, ed in misura pari alla normale per il periodo di apprendistato compiuto oltre il diciottesimo anno di età.

Art. 24.

Le retribuzioni per gli apprendisti saranno basate in base a criteri di anzianità di apprendistato.

Terminato il periodo di apprendistato previsto negli articoli precedenti, il lavoratore che non abbia raggiunto il ventesimo anno di età, ma abbia superato il diciottesimo, avrà diritto ad una retribuzione pari al 90% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato.

Nel caso in cui egli abbia un'età inferiore ai 18 anni, avrà diritto ad una retribuzione pari all'80% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato.

Art. 25.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO VI

Art. 26

ORARIO DI LAVORO

I minimi indicati nelle tabelle di cui all'art. 74 si intendono ragguagliati ad ore 8 giornaliere o a 48 ore settimanali.

Tuttavia per il personale addetto alle vendite al minuto nei Comuni con popolazione inferiore ai 50.000 abitanti tali minimi orari possono raggiungere le 9 ore giornaliere o le 54 settimanali senza che la retribuzione abbia a subire alcuna variazione o maggiorazione.

Art. 27.

Il personale che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto fruiva della libertà dal servizio nel pomeriggio del sabato, senza facoltà, da parte della cooperativa, di ricupero negli altri giorni delle ore di lavoro non effettuate il sabato, continuerà a godere di tale beneficio.

Art. 28.

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore — in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione — per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, quando necessario, saranno rimborsate dalla cooperativa.

Art. 29.

La durata dell'interruzione dell'orario di lavoro, salvo speciali deroghe da concordarsi fra le parti stipulanti, non dovrà essere inferiore alle due ore.

Art. 30.

Fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dalla cooperativa, tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi, secondo le esigenze della cooperativa.

I turni di lavoro devono essere fissati dalla cooperativa e risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Art. 31.

Il personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa della cooperativa o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento del servizio — e cioè: i gerenti o gestori, i capi servizi tecnici ed ispettivi, i direttori tecnici e amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che non partecipano alla vendita o al lavoro manuale, i provveditori ed i segretari di cooperativa — è tenuto a prestare servizio anche dopo l'orario normale di lavoro senza speciale compenso e per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati.

Art. 32.

La durata normale del lavoro per il personale addetto al lavoro discontinuo o di semplice attesa o di custodia, di cui alla tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni, verrà stabilita, come al precedente articolo 26. Tale durata potrà essere graduata a seconda delle mansioni effettivamente svolte dai lavoratori interessati.

TITOLO VII

Art. 33.

LAVORO STRAORDINARIO

Le mansioni ordinarie di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, è in facoltà della cooperativa di richiedere prestazioni d'opera straordinarie che non eccedono le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali.

Qualora tali prestazioni dovessero avere carattere continuativo per un periodo di almeno tre mesi, o superare i limiti previsti dalla legge, la cooperativa dovrà essere autorizzata a norma di legge e dovrà darne comunicazione alle organizzazioni sindacali interessate.

Art. 34.

Le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la paga base oraria maggiorata del 20%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la paga base oraria maggiorata del 30%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate di notte — intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino e sempre che non si tratti di turni regolari di servizio — verranno retribuite con la paga base oraria maggiorata del 50%. In tutti i casi sopra previsti, verrà inoltre corrisposta al lavoratore un'aliquota oraria di quota di scala mobile non conglobata nella retribuzione per ogni ora di lavoro straordinario prestata, senza alcuna maggiorazione.

Per i lavoratori retribuiti in tutto od in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per il lavoro straordinario verrà computata solo sulla paga base oraria percepita, tenendo conto per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore ai sei mesi.

Le varie maggiorazioni, previste dal presente articolo, non sono comulabili fra loro.

Art. 35.

Per la determinazione della paga oraria, il mese sarà considerato:

a) di 200 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 8 ore giornaliere e 48 settimanali;

b) di 184 ore per il personale che gode della libertà nel pomeriggio del sabato, senza facoltà di ricupero da parte della cooperativa;

c) di un numero di ore proporzionato alla normale durata del lavoro fissato come previsto al precedente art. 29, per il periodo a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia;

d) il limite di 200 ore mensili o di 8 giornaliere o 48 settimanali, rimane fermo anche nel caso che l'orario di lavoro raggiunga le 9 ore giornaliere così come è previsto al precedente art. 26.

Art. 36.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

TITOLO VIII

Art. 37.

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Qualora la cooperativa sia autorizzata all'apertura domenicale dei negozi o degli spacci — limitatamente alla vendita al minuto di generi alimentari — ai sensi dell'art. 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, essa è tenuta a dare il riposo settimanale ai propri dipendenti addetti a tale vendita in conformità all'ultimo comma del suddetto art. 7.

Art. 38.

Le festività infrasettimanali, che dovranno essere retribuite, sono quelle appresso indicate:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il 19 marzo, festa di S. Giuseppe;
4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
5) il giorno dell'Ascensione;
6) il giorno del Corpus Domini;
7) 29 giugno, festa dei SS. Pietro e Paolo;
8) 15 agosto, festa dell'Assunzione;
9) 1° novembre, Ognissanti;
10) 8 dicembre, Immacolata Concezione;
11) 25 dicembre, Natale;
12) 26 dicembre, Santo Stefano;
13) la solennità del Patrono del luogo.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei suddetti giorni festivi, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli articoli 34 e 35 del presente contratto.

Art. 39.

Per il trattamento spettante ai lavoratori in occasione di festività nazionali o infrasettimanali, il presente contratto fa riferimento alle disposizioni di legge. Tale trattamento verrà corrisposto anche al personale pagato in misura fissa per le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti in domenica o nel giorno di riposo compensativo.

Art. 40.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla paga oraria normale conglobata; fermo restando il diritto per il lavoratore al riposo compensativo. La suddetta maggiorazione non compete nel caso previsto dal secondo comma dell'art. 37.

TITOLO IX

Art. 41.

FERIE

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie fissato nella misura seguente:

a) personale con mansioni impiegatizie:

dopo il compimento di 1 anno di ininterrotto servizio: giorni 12 lavorativi;

dopo il compimento di 2 anni di servizio fino a sei anni compiuti: giorni 16 lavorativi;

dopo il compimento di 6 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti: giorni 20 lavorativi;

dopo il compimento di 10 anni di servizio e fino a 20 anni compiuti: giorni 25 lavorativi;

dal 20° anno di servizio compiuto in poi: giorni 30;

b) personale con mansioni non impiegatizie:

dopo il compimento di 1 anno di ininterrotto servizio e fino al 7° anno compiuto: giorni 12 lavorativi;

dal 7° anno di servizio compiuto e fino al 15° anno di servizio compiuto: giorni 15 lavorativi;

dal 15° anno di servizio compiuto in poi: giorni 18 lavorativi.

Art. 42.

Durante il periodo di ferie decorrono a favore del lavoratore tutte le retribuzioni fisse normalmente corrisposte.

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione competerà, durante il periodo di ferie, una quota delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto in ragione del numero di essi.

Nelle aziende con un solo dipendente, a questi spetterà, durante il periodo di ferie, la media delle provvigioni che dovrà rimanere a carico della cooperativa.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, la quota provvigione del sostituto va a carico della cooperativa e a beneficio dell'assente.

Il decorso delle ferie resta interrotto per il caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopravvenga una malattia denunciata e riconosciuta.

Art. 43.

L'epoca delle ferie sarà fissata dalla cooperativa compatibilmente con le esigenze della cooperativa stessa, sentiti i desideri dei lavoratori e tenuto conto degli usi e delle consuetudini locali.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi. Il frazionamento non è consentito per il periodo minimo di ferie di giorni 12.

Art. 44.

In caso di licenziamento o di dimissioni, trascorso il 1° anno di servizio, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, anche se il licenziamento sia avvenuto per motivi disciplinari che importino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

Le frazioni di mese vengono computate per mese intero qualora superino i 15 giorni, mentre si trascurano nel caso inverso.

Art. 45.

Per ragioni di servizio, la cooperativa potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese vive sostenute sia per l'anticipato ritorno, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 46.

Non è ammessa la rinuncia espressa o tacita alle ferie.

TITOLO X

Art. 47.

ASSENZE E CONGEDI

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso la cooperativa entro le 24 ore per gli eventuali accertamenti.

Le assenze non giustificate danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari, stabilite nel successivo art. 94, paragrafi 1, 2 e 3.

Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre le 24 ore e fino a 6 giorni, il lavoratore sarà passibile delle ulteriori sanzioni di cui all'art. 94, paragrafo 4.

Nel caso che l'assenza arbitraria superi i 6 giorni o nel caso che il lavoratore si renda recidivo di assenze arbitrarie, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per causa del lavoratore, il quale non avrà diritto a percepire nè la indennità di licenziamento nè quella di preavviso, salvo quanto dovesse ancora competergli per altri titoli.

Art. 48.

In casi speciali e giustificati, la cooperativa potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti, con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Art. 49.

Il lavoratore potrà richiedere, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario non eccedente la durata di giorni quindici.

Compatibilmente con le esigenze della cooperativa, questa dovrà concedere il congedo straordinario della durata richiesta, entro il limite massimo di giorni quindici, nell'epoca scelta dal lavoratore. In ogni caso, se richiesto, la cooperativa dovrà concedere il congedo, che non è frazionabile, con la decorrenza di almeno tre giorni prima della celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire alla cooperativa alla fine del congedo, regolare documentazione dell'atto matrimoniale.

Durante il periodo del congedo straordinario per il matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

TITOLO XI

Art. 50.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva, per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione della cooperativa per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro si intende risolto senza diritto ad alcuna indennità.

Il tempo trascorso in servizio militare va computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 51.

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto, durante il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti, come previsto nell'articolo precedente, il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi, il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653; al personale con mansioni non impiegatizie saranno invece corrisposti i seguenti assegni:

a) per il primo mese l'intera retribuzione;

b) per il secondo e terzo mese, la metà della retribuzione.

TITOLO XII

Art. 52.

MISSIONI E TRASFERIMENTI

La cooperativa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza. In tal caso al personale — fatta esclusione per i viaggiatori di commercio e per il personale avente convenzioni speciali — compete:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;

2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;

3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, fatte in esecuzione del mandato e nell'interesse della cooperativa;

4) una diaria che verrà stabilita nei contratti integrativi provinciali in misura non inferiore al doppio della paga globale di fatto percepita dal lavoratore; qualora però non vi sia pernottamento fuori della sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

Art. 53.

Qualora la missione dovesse durare più di un mese, la misura della diaria potrà essere oggetto di particolari accordi tra le relative organizzazioni provinciali. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Art. 54.

Per brevissime trasferte in località vicine, verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno, che non potrà mai essere superiore alla diaria sopra stabilita.

Art. 55.

I trasferimenti di residenza danno diritto al pagamento delle indennità qui di seguito specificate:

a) a chi non sia capo famiglia:

1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio secondo la via più breve;

2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso della eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea;

b) a chi sia capo famiglia, e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio secondo la via più breve, per sè e per le persone della sua famiglia;

2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sè e per ciascun convivente a suo carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti.

Art. 56.

Le diarie di cui all'articolo precedente saranno corrisposte per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento importi anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie suddette fino ad otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 57.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento di residenza, potrà essere soggetto al licenziamento conservando, però, il diritto a tutte le indennità previste dal

presente contratto, salvo che l'eventualità del trasferimento sia stata prevista all'atto dell'assunzione, nel qual caso egli sarà considerato dimissionario

Art. 58.

In caso di licenziamento, il personale trasferito avrà diritto al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purchè tale ritorno avvenga entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XIII

Art. 59.

MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio il lavoratore ha l'obbligo di darne notizia alla cooperativa non oltre il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento. Trascorso il termine predetto, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 47 del presente contratto.

A richiesta della cooperativa il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico e a sottoporsi ad eventuale visita di controllo.

Art. 60.

Durante la malattia o l'infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni, trascorso il quale, perdurando l'assenza, la cooperativa potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui agli articoli 83 e 85 del presente contratto.

Il periodo di malattia o di infortunio, che precede immediatamente il licenziamento, è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Art. 61.

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente, compresi i casi di infortunio e di t.b.c., il lavoratore, oltre alle prestazioni sanitarie ed economiche a carico degli Istituti previdenziali ed assicurativi a norma delle vigenti disposizioni di legge, avrà diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi dalla cooperativa, fino alla concorrenza complessiva della retribuzione globale di fatto percepita, se la stessa risulta inferiore alle L. 30.000 mensili o ragguagliate a mese, o sino alla concorrenza di complessive L. 30.000 mensili se la retribuzione mensile o ragguagliata a mese, supera le suddette L. 30.000.

Tali prestazioni, nella misura che sarebbero dovute dagli Istituti predetti, gravano integralmente sulla cooperativa ove questa non abbia ottemperato all'obbligo dell'iscrizione.

Art. 62.

Le prestazioni sanitarie ai famigliari a carico del lavoratore saranno corrisposte con le modalità previste dal decreto-legge 31 ottobre 1947, n. 1304, e le disposizioni emanate dall'Istituto assicuratore.

Art. 63.

Durante i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), la retribuzione è a completo carico della cooperativa nella misura della intera retribuzione globale giornaliera di fatto percepita normalmente dal lavoratore.

Art. 64.

Il lavoratore, dichiarato dagli Istituti previdenziali ed assicurativi in grado di riprendere servizio, dovrà farlo entro le 24 ore dalla accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento.

Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, la cooperativa resta esonerata dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che non abbia impugnato l'accertamento dell'Istituto, richiedendo il giudizio di un collegio medico.

Art. 65.

Scaduto il termine fissato per la conservazione del posto, qualora su richiesta del lavoratore ancora malato la cooperativa non intenda avvalersi della facoltà prevista dall'art. 60 e soprassieda al suo licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto dalla cooperativa ad alcun titolo durante tale periodo di attesa.

Il periodo stesso è però considerato utile ai fini della anzianità di servizio, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro.

TITOLO XIV

Art. 66.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la gravidanza e puerperio si applicano le disposizioni di l egge vigenti in materia.

TITOLO XV

Art. 67.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dalla cooperativa ed indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

TITOLO XVI

Art. 68.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio decorre, agli effetti delle norme del presente contratto, dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale della cooperativa, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno considerate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi.

L'interruzione del servizio avvenuta per effetto della partecipazione del lavoratore ad operazioni belliche, sarà considerata agli effetti della anzianità come non avvenuta, fermi restando i maggiori diritti riconosciuti agli ex combattenti per effetto dell'art. 69.

TITOLO XVII

Art. 69.

ANZIANITÀ CONVENZIONALI

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, nonchè dell'indennità di anzianità, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati ed invalidi di guerra e del lavoro: 1 anno;

b) decorati al valore o insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra e feriti di guerra, per ogni titolo di benemerenza: 6 mesi;

c) ex combattenti o ad essi equiparati a norma di legge — compresi i reduci dalla prigionia — che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazioni: 6 mesi per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiore ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta.

Per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, il lavoratore in servizio all'atto della entrata in vigore del presente contratto, dovrà esibire la necessaria documentazione entro 6 mesi; il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare — a pena di decadenza — alla cooperativa i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità, all'atto dell'assunzione stessa e comunque non oltre il termine del periodo di prova, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 mesi.

La cooperativa, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, deve computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

TITOLO XVIII

Art. 70.

PASSAGGI DI QUALIFICA

Il lavoratore promosso ad una qualifica superiore ha il diritto alla retribuzione relativa alla nuova qualifica, oltre alle eventuali maggiorazioni maturate per effetto di anzianità di servizio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 73 del presente contratto.

Il lavoratore promosso ad una categoria superiore ha altresì diritto agli assegni della nuova categoria, conservando la propria anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato o di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 71.

Indipendentemente dalla qualifica attribuita al lavoratore, questi ha diritto alla classificazione e conseguentemente al trattamento normativo ed economico relativo alle mansioni effettivamente prestate.

Art. 72.

La temporanea sostituzione di un lavoratore appartenente ad un qualifica superiore non dà diritto al sostituto di ottenere il riconoscimento della qualifica stessa. Nella specie la sostituzione è ammessa in casi di ferie, malattia, puerperio, congedo motivato da esigenze familiari o richiamo alle armi.

La sostituzione temporanea non può protrarsi oltre i 3 mesi, salvo che per i casi di malattia in cui essa potrà protrarsi fino al completamento del periodo previsto per la conservazione del posto.

Trascorsi i termini di cui sopra, se il lavoratore non viene restituito alle sue normali mansioni, dovrà intendersi definitivo il suo passaggio alla qualifica superiore con il diritto a tutto quanto stabilito all'art. 70.

TITOLO XIX

Art. 73.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Per l'anzianità di servizio maturata a datare dal 1° gennaio 1952, ed a decorrere dal 21° anno di età presso la stessa cooperativa, e nella medesima categoria di appartenenza, il personale avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a cinque scatti triennali, ognuno nella misura del 4 % da computarsi sulla retribuzione base tabellare aumentata dalla quota di scala mobile in vigore al momento della maturazione dei singoli scatti.

Gli scatti di anzianità previsti dal presente articolo saranno applicati a tutti i lavoratori in servizio alla data 1° gennaio 1952, ritenendo assegno *ad personam* gli scatti maturati precedentemente a tale data e da considerarsi condizioni di miglior favore.

L'importo di detti scatti (quelli concessi precedentemente al 1° gennaio 1952) sarà riportato in cifra sui nuovi minimi conglobati e sarà mantenuto anche per l'avvenire.

TITOLO XX

Art. 74.

TRATTAMENTO ECONOMICO

A partire dal primo gennaio 1958 si effettuerà il conglobamento in una unica voce dei seguenti elementi della retribuzione: minimo di paga base o stipendio base; indennità di contingenza; quota di scala mobile dell'indennità di contingenza maturata al 31 marzo 1956.

Seguono i minimi di retribuzione.

TABELLA *A*

QUALIFICHE	UOMINI		DONNE	
	Comuni con più di 3000 ab.	Comuni con meno di 3000 ab.	Comuni con più di 3000 ab.	Comuni con meno di 3000 ab.
	lire			
MENSILE				
Categoria *A*				
Direttore-Gerente con più di 10 dipendenti . . .	68.000	64.600	68.000	64.600
Categoria *B*				
Gerente o Capo Reparto con più di 3 dipendenti	55.000	52.250	49.500	47.025
Gerente o Capo Reparto con 2 fino a 3 dipendenti .	52.000	49.400	46.800	44.460
Gerente solo o con 1 dipendente .	50.000	47.500	45.000	42.750
Categoria *C*				
Commesso	42.000	40.000	37.800	36.000
Cassiere – Impiegato d'ordine .	39.000	37.000	35.100	33.300
Aiuto commesso (esclusi quelli di cui all'art. 7).	38.000	36.100	34.200	32.490
Categoria *D*				
Aiuto Commesso (alimentari)	38.000	36.100	34.200	32.490
SETTIMANALE				
Personale operaio:				
Uomo di fatica e operaio in genere	7.500	7.000	6.750	6.400
Autista	8.500	8.000	7.650	7.300

RETRIBUZIONE PER I MINORI (ESCLUSO IL PERSONALE « QUALIFICATO »)

		Mensile Uomini	Mensile Donne
dai 14 ai 15 anni	L.	13.054	12.785
dai 15 ai 16 anni	»	13.854	13.385
dai 16 ai 17 anni .	»	19.824	16.659
dai 17 ai 18 anni	»	20.524	17.259
dai 18 ai 20 anni . .	»	25.682	19.944
dai 20 ai 21 anni . .	»	28.903	—

PERSONALE QUALIFICATO

E' qualificato il personale che pur rientrando nei limiti di età previsti per l'apprendistato (14-21 anni uomo e 15-20 anni donna) ha superato il periodo di apprendistato previsto in 3 anni per il personale che inizierà l'apprendistato prima del 16° anno di età ed in due anni per quello che inizierà dopo tale data.

QUALIFICHE	UOMINI		DONNE	
	Comuni con più di 3000 ab.	Comuni con meno di 3000 ab.	Comuni con più di 3000 ab.	Comuni con meno di 3000 ab.
	Mensile lire			
Commessi:				
dai 19 ai 20 anni .	38.676	36.741	32.590	30.960
dai 18 ai 19 anni .	38.260	36.347	32.293	30.678
dai 17 ai 18 anni	32.498	30.873	28.906	27.470
dai 16 ai 17 anni .	32.209	30.598	28.657	27.224
Aiuto commessi:				
dai 19 ai 20 anni .	35.254	33.491	29.356	27.887
dai 18 ai 19 anni .	35.254	33.491	29.356	27.887
dai 17 ai 18 anni .	29.922	28.425	26.359	25.041
dai 16 ai 17 anni .	29.922	28.425	26.359	25.041
Cassieri ed impiegati d'ordine:				
dai 19 ai 20 anni .	35.191	33.431	29.733	28.246
dai 18 ai 19 anni .	34.921	33.174	29.296	27.831
dai 17 ai 18 anni .	29.484	28.009	26.213	24.902
dai 16 ai 17 anni .	29.276	27.812	26.070	24.766
Operai qualificati ed operai in genere:	Settimanale lire			
dai 19 ai 20 anni	7.104	6.748	5.746	5.45
dai 18 ai 19 anni	7.104	6.748	5.746	5.45
dai 17 ai 18 anni	6.988	6.638	4.924	4.67
dai 16 ai 17 anni . . .	6.988	6.638	4.924	4.67
Autisti:				
dai 19 ai 20 anni .	7.893	7.498	—	—
dai 18 ai 19 anni	7.893	7.498	—	—
dai 17 ai 18 anni	6.689	6.354	—	—
dai 16 ai 17 anni .	6.689	6.354	—	—

L'indennità di caropane e gli aumenti di scala mo bile maturati successivamente al 31 marzo 1956, do vranno essere corrisposti separatamente dai minimi d retribuzione suddetti sulla base dei valori stabiliti pe il settore commercio.

Gli aumenti di merito corrisposti prima del congl bamento dovranno essere aggiunti *ad personam* in c fra ai nuovi minimi conglobati.

Norma transitoria

Al personale in forza al primo luglio 1957 o assunt successivamente a tale data e fino all'1 dicembre 19 verranno corrisposte le seguenti quote forfettarie « u tantum »:

TABELLA *B*

QUALIFICHE	UOMINI		DONNE	
	Comuni con più di 3000 ab.	Comuni con meno di 3000 ab.	Comuni con più di 3000 ab.	Comuni con meno di 3000 ab.
	lire			
Direttore	50.000	50.000	45.000	45.000
Gerente o Capo Reparto con più di 3 dipendenti	40.000	35.000	36.000	31.500
Gerente o Capo Reparto con 2 o 3 dipendenti impiegati di concetto	30.000	25.000	27.000	22.500
Gerente con 1 solo dipendente	20.000	20.000	18.000	18.000
Commesso	25.000	18.000	22.500	16.200
Cassiere-Impiegato d'ordine	17.500	15.000	15.750	13.500
Aiuto commesso	15.000	10.000	13.500	9.000
Uomo di fatica	10.000	9.000	9.000	8.000
Autista	15.000	12.000	13.500	11.000

Al personale assunto dall'1 luglio 1957 all'1 dicembre 1957 verranno corrisposti tanti sesti (1/6) delle cifre suddette quanti sono i mesi di servizio prestato.

QUOTE DI SCALA MOBILE IN VIGORE
al 1° gennaio 1958

	Uomini Lire	Donne Lire
Categoria A:		
Direttore gerente con più di 10 dipendenti	5525	5525
Categoria B:		
Gerente o capo reparto con più di 3 dipendenti	4160	3614
Gerente o capo reparto con 2 fino a 3 dipendenti	4160	3614
Gerente solo o con un dipendente	4160	3614
Categoria C:		
Commesso Cassiere Impiegato d'ordine:		
superiore ai 21 anni	3094	2678
dai 20 ai 21 anni	2977	2522
dai 19 ai 20 anni	2860	2275
dai 18 ai 19 anni	2626	2106
dai 17 ai 18 anni	2262	1924
dai 16 ai 17 anni	2093	1794
inferiore ai 16 anni	1729	1599
Categoria C:		
Aiuto-commesso		
superiore ai 21 anni	2626	2275
dai 20 ai 21 anni	2509	2145
dai 19 ai 20 anni	2431	2028
dai 18 ai 19 anni	2288	1794
dai 17 ai 18 anni	1924	1638
dai 16 ai 17 anni	1820	1547
inferiore ai 16 anni	1443	1365
Categoria D:		
Aiuto commesso:		
superiore ai 20 anni	2600	2197
dai 18 ai 20 anni	2522	1833
dai 16 ai 18 anni	2223	1729
inferiore ai 16 anni	1833	1534
Personale operaio:		
Uomo di fatica e operai in genere:		
superiore ai 20 anni	2314	1950
dai 18 ai 20 anni	2158	1638
dai 16 ai 18 anni	1703	1469
inferiore ai 16 anni	1183	1170
Autista:		
superiore ai 20 anni	2600	—
dai 18 ai 20 anni	2522	—
dai 16 ai 18 anni	2223	—

PER GLI APPRENDISTI (*esclusi i qualificati*)

	Uomini Lire	Donne Lire
Qualifiche impiegatizie:		
dai 20 ai 21 anni	2259	1931
dai 19 ai 20 anni	2188	1826
dai 18 ai 19 anni	2060	1615
dai 17 ai 18 anni	1732	1475
dai 16 ai 17 anni	1638	1393
inferiore ai 16 anni	1299	1229
Qualifiche operaie:		
dai 20 ai 21 anni	2212	1872
dai 18 ai 20 anni	2071	1568
dai 16 ai 18 anni	1638	1393
inferiore ai 16 anni	1287	1206

Le quote sopra riportate sono da aggiungere ai minimi di paga conglobata di cui alla tabella *A* (vedi art. 74).

Art. 75.

Per il personale addetto alla vendita, compensato in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere deter-

minati dalla cooperativa all'atto dell'assunzione, caso per caso, sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto.

Con tale sistema dovrà essere assicurato mensilmente al personale il minimo di retribuzione globale in atto contrattualmente per la qualifica cui esso appartiene, restando escluso qualsiasi conguaglio periodico.

Art. 76.

Per il personale retribuito a cottimo, le relative tariffe saranno stabilite nei contratti aziendali.

Art. 77.

SPACCI RURALI - PICCOLE COOPERATIVE E CIRCOLI VINICOLI

Per gli spacci delle cooperative nei quali le varie mansioni necessarie al loro funzionamento sono affidate ad una sola persona — anche se autorizzata dalla cooperativa a farsi sostituire o coaudiuvare da familiari, nonchè ad attendere ad altre occupazioni compatibilmente con le esigenze dello spaccio, ferma restando la sua responsabilità nei confronti della cooperativa stessa — in deroga al disposto dei precedenti art. 74, 75 e 76, — il trattamento economico spettante al lavoratore di cui sopra sarà determinato, caso per caso, con accordi aziendali, da stipularsi dalle organizzazioni provinciali rappresentanti le parti interessate e d'intesa con le medesime.

La figura del lavoratore, come descritta, non resta modificata — e pertanto non decade la deroga — qualora lo spaccio fruisca dei servizi della cooperativa da cui dipende per l'approvvigionamento, la contabilità ed il controllo.

Qualora la determinazione del trattamento economico di cui al primo capoverso avvenga in forma percentuale, verrà fissato comunque un minimo garantito di retribuzione mensile.

Se le Organizzazioni ne ravviseranno concordemente la opportunità, esse potranno provvedere alla regolamentazione del trattamento economico anche con particolari accordi a carattere provinciale, distinti da quelli di cui agli articoli 74, 75 e 76.

Le norme del presente articolo si applicano anche agli spacci che oltre alla persona di cui sopra, occupino un apprendista che non dovrà, però, essere assunto dopo aver compiuto il 17° anno di età, fermo restando che il trattamento dell'apprendista è regolato dalle norme generali del presente contratto.

Gli accordi aziendali attualmente in atto sono considerati nulli se non saranno ratificati entro e non oltre 10 mesi dalla data e cioè entro il 31 ottobre 1958.

Le eventuali controversie per la stipulazione di detti accordi, saranno demandate alla Commissione provinciale paritetica la quale, in caso di disaccordo, sarà presieduta da un arbitro scelto di comune accordo.

Art. 78.

La Commissione provinciale paritetica avrà fra l'al-

Art. 79.

Le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo busta paga o foglio paga ove dovrà essere chiaramente specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta stessa. Dovranno pure essere elencate distintamente sulla busta paga tutte le ritenute effettuate.

TITOLO XXI.

Art. 80.

13a MENSILITÀ

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, la cooperativa dovrà corrispondere al personale, dipendente un importo pari ad una mensilità di retribuzione globale di fatto.

Art. 81.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigione o percentuale, la corresponsione dell'importo della gratifica natalizia dovrà essere effettuata sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o nel periodo di minor servizio prestato presso la cooperativa.

Detto importo non potrà, in ogni caso, essere inferiore a quello previsto nell'articolo precedente.

Art. 82.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nella cooperativa.

Il computo dei dodicesimi verrà effettuato in relazione a quanto dispone il precedente art. 44.

Le frazioni di mese saranno da computare per mese intero qualora superino i 15 giorni, mentre si trascureranno nel caso inverso.

TITOLO XXII

A) *Preavviso*

Art. 83.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte della cooperativa, quanto in quello di dimissioni del lavoratore, deve essere prece-

I termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

Categoria *A*.: 2 mesi;
Categoria *B*.: 1 mese;
Categoria *C*.: 20 giorni;
Categoria *D*.: 15 giorni;
Categoria *E*.: 10 giorni;

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Categoria *A*.: 3 mesi;
Categoria *B*.: 45 giorni;
Categoria *C*.: 30 giorni;
Categoria *D*.: 20 giorni;
Categoria *E*.: 12 giorni;

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Categoria *A*.: 4 mesi;
Categoria *B*.: 2 mesi;
Categoria *C*.: 45 giorni;
Categoria *D*.: 20 giorni;
Categoria *E*.: 15 giorni.

I termini del preavviso di cui sopra decorrono per i lavoratori delle categorie *A*, *B*, *C* e *D*, dalla fine o dalla metà di ciascun mese, per i lavoratori della categoria *E*, dalla fine della settimana.

Art. 84.

In caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità pari alla retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di preavviso di cui all'articolo precedente.

B) *Indennità di anzianità*

Art. 85.

Oltre al preavviso di cui all'art. 83 o in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'articolo 84, il lavoratore che abbia compiuto almeno 1 anno ininterrotto di servizio avrà diritto in caso di licenziamento da parte della cooperativa ed ove non sussistano gli estremi del licenziamento in tronco, ad una indennità commisurata come segue:

1) *Personale con mansioni impiegatizie*:

a) per le anzianità di servizio maturate fino al 31 dicembre 1930: 15/30 della retribuzione globale mensile in atto al momento del licenziamento per ogni anno di anzianità;

b) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1931 al 31 dicembre 1939: 20/30 della retribuzione mensile in atto come sopra;

c) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1940 al 31 dicembre 1947: 25/30 della retribuzione mensile in atto come sopra;

d) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1948 in poi: 30/30 della retribuzione mensile in

Per i banconieri di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame, selvaggina e affini l'indennità di anzianità è commisurata come segue:

a) per le anzianità di servizio maturate fino al 31 dicembre 1947; fino a 4 anni di anzianità 10 giorni per ogni anno di servizio;

da 5 a 15 anni di anzianità, 12 giorni come sopra;
oltre i 15 anni, 15 giorni come sopra;

b) per le anzianità di servizio maturate dopo il 1° gennaio 1948 fino al 31 dicembre 1953: giorni 18 per ogni anno di servizio;

c) per le anzianità di servizio maturate dopo il 1° gennaio 1954: 30/30 per ogni anno di servizio.

Per i banconieri di cooperative esercenti il commercio di latte e derivati senza licenza di P. S., l'indennità di anzianità è commisurata come segue:

a) per le anzianità di servizio maturate fino al 31 dicembre 1947:

fino al 14 giugno 1943: 3 giorni per ogni anno di servizio;

dal 15 giugno 1943 al 31 dicembre 1947: 6 giorni per ogni anno di servizio;

b) dal 1° gennaio 1948 al 31 dicembre 1953: 12 giorni per ogni anno di servizio;

c) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1954 in poi: 30/30 per ogni anno di servizio.

2) *Personale con mansioni non impiegatizie*:

I. Per le anzianità di servizio maturate fino al 31 dicembre 1947:

a) aiuto commessi di cui al 1° gruppo della categoria *D* (art. 7), custodi, uscieri, fattorini e capioperai:

fino al 30 giugno 1939: 10/30 per ogni anno di anzianità;

dal 1° luglio 1939 in poi: 15/30 per ogni anno di anzianità;

b) altro personale:

fino al 30 giugno 1936: 4 giorni per ogni anno di anzianità;

dal 1° luglio 1936 in poi: 6 giorni per ogni anno di anzianità per i primi 4 anni; 8 giorni per ogni anno di anzianità oltre il 4° anno.

II. Per le anzianità di servizio maturate dopo il 1° gennaio 1948;

a) per tutto il personale di cui al 1° gruppo della categoria *D*: giorni 18 per ogni anno di anzianità;

b) per tutto il personale di cui al 2° gruppo della categoria *D*: e per il personale della categoria *E*: giorni 12 per ogni anno di anzianità.

Il calcolo delle indennità deve essere effettuato su tutto il personale di cui sopra in base alla retribuzione in atto al momento del licenziamento.

Agli effetti del presente articolo, dovranno computarsi nella retribuzione, oltre lo stipendio o salario contrattuale o di fatto, le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili; nonchè tutte le indennità continuative e di ammontare determinato

Se il lavoratore è retribuito in tutto od in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno computati come per legge.

Non costituiscono accessori, agli effetti del presente articolo, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili.

Le frazioni degli anni successivi al primo saranno calcolate per dodicesimi.

Art. 86.

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della cooperativa e quando la cooperativa cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposte le indennità previste nel presente contratto per il caso di licenziamento, la cooperativa cessionaria ove non intenda mantenere in servizio il personale con ogni diritto ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente cooperativa come se avvenisse il licenziamento.

Per il caso di fallimento o di liquidazione coatta, si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 87.

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa cooperativa, deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando esso sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato — salvo prova del contrario — se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 88.

In caso di decesso del dipendente l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso vanno corrisposte agli aventi diritto, secondo le norme contenute nel Codice civile.

Art. 89.

Le indennità di anzianità devono essere versate al lavoratore, o agli aventi diritto in caso di morte, all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse commerciale corrente con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.

C) *Dimissioni*

Art. 90.

In caso di dimissioni da parte del lavoratore, il diritto all'indennità di licenziamento maturerà soltanto dopo aver compiuto il 2° anno di servizio, dopo di che il lavoratore dimissionario avrà diritto all'uguale trattamento riservato ai licenziati.

Art. 91.

Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera raccomandata e col rispetto dei termini di preavviso stabiliti nell'art. 83 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, la cooperativa ha facoltà di ritenersi una somma corrispondente alle retribuzioni del periodo di mancato preavviso.

Su richiesta del dimissionario la cooperativa può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece la cooperativa intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore una indennità pari alla retribuzione globale che allo stesso sarebbe dovuta per il periodo di preavviso non trascorso in servizio.

Art. 92.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto alla intera indennità di anzianità, prevista dall'art. 84 del presente contratto.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto, con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 83.

La corresponsione dell'indennità di cui al 1° capoverso del presente articolo sarà effettuata alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio o altro documento equivalente, purchè tale esibizione sia effettuata entro 6 mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

TITOLO XXIII

Art. 93.

DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI
NORME DISCIPLINARI

I rapporti tra i lavoratori e i rappresentanti legali ed i dirigenti della cooperativa, saranno improntati a sensi di reciproca correttezza e di cordialità nello spirito di una comune costante collaborazione al buon andamento della cooperativa e allo sviluppo del movimento cooperativo.

Art. 94.

Il lavoratore nello svolgimento della sua attività nella Cooperativa, deve compiere il suo dovere ed osservare le disposizioni impartite dal Consiglio di amministrazione o dalla Direzione ove questa esista; sono considerate disposizioni della presidenza anche quelle eventualmente diramate al lavoratore per incarico della Cooperativa direttamente dall'Associazione provinciale delle cooperative e delle mutue.

In particolare:

a) Il personale dipendente, una volta all'anno, è obbligato alla visita sanitaria come prescritto dall'articolo 262 testo unico legge sanitaria; vi è pure soggetto ogni qualvolta constati la sussistenza delle condizioni previste dalla legge citata.

b) Il personale è tenuto alla massima pulizia dei cali; rimangono a carico delle cooperative le spese effettive sostenute per la pulizia degli stessi.

c) Il personale è tenuto a presentarsi al lavoro con gli indumenti puliti e avrà il massimo riguardo per il decoro della propria persona.

d) Il personale è tenuto ad osservare l'orario di lavoro che verrà stabilito dal Consiglio di amministrazione o della Direzione. E' facoltà degli amministratori o della Direzione di detrarre dalle ferie annuali il tempo concesso per permessi richiesti dal personale.

e) E' fatto obbligo al personale di rimanere nello spaccio durante tutto il periodo di apertura essendo consentito di assentarsi soltanto in seguito ad autorizzazione.

f) Il personale ha l'obbligo del rispetto e della subordinazione, sia nei confronti della Amministrazione che nei confronti dei soci e dei clienti.

E' dovere del personale trattare soci e clienti con garbo ed educazione. E' fatto divieto di fumare durante l'espletamento delle mansioni.

Il presentarsi al lavoro in stato di ubriachezza contempla una sospensione temporanea dal lavoro per la prima volta e il licenziamento in tronco se il caso si ripetesse.

g) Il gerente è tenuto a segnalare all'apposito incaricato, di volta in volta, il fabbisogno di merci di qualsiasi genere e tutte le richieste eventualmente avanzate dai clienti e ciò con la dovuta tempestività.

h) Le merci agli spacci di vendita sono affidate in carico al gerente, che ne rilascia ricevuta; eventuali contestazioni circa l'assunzione in carico delle stesse, dovranno essere fatte entro la giornata successiva alla consegna.

Le fatture di acquisto che fossero, per qualsiasi ragione in possesso del gerente, dovranno essere consegnate al segretario amministrativo o al contabile.

i) Il personale ha il dovere della massima cura delle merci; sarà responsabile dei deterioramenti imputabili a trascuratezza, incuria o mancanza di ordine e di pulizia.

l) E' fatto divieto al gerente di provvedere al pagamento delle merci o servizi per conto della Coperatoiva, salvo il caso che a ciò non ne sia espressamente autorizzato.

m) Il gerente è responsabile dell'incasso giornaliero che provvederà a versare giornalmente ad apposito incaricato, dal quale otterrà firma liberatoria; a nessun titolo potranno essere trattenute somme di spettanza della cooperativa.

n) I prezzi di vendita saranno determinati dal Consiglio di amministrazione o dalla Direzione, e verranno comunicati al gerente a mezzo bollette di carico.

I prezzi di vendita, che non potranno essere assolutamente modificati, a cura del gerente, dovranno figurare sulle merci poste in vendita a mezzo di appositi cartellini.

Per gli articoli di mescita è fatto obbligo al gerente di esporre il listino prezzi come prescritto dalle norme di P. S.

Il gerente è tenuto a fornire alla clientela le merci nel giusto peso, nella misura richiesta.

Si riterrà responsabile il gerente di eventuali inesattezze di peso riscontrate nelle bilance che sono affidate alla sua sorveglianza.

o) Il personale è soggetto ai controlli ed alle verifiche di qualsiasi natura che fossero ritenute necessarie dai componenti il Consiglio di amministrazione e dal Collegio sindacale. Tali controlli, possono essere demandati alla Associazione provinciale delle cooperative e delle mutue.

p) E' fatto assoluto divieto al personale di comunicare a terzi, dati di qualsiasi natura riguardanti la Cooperativa.

Art. 95.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti che saranno deliberati dalla cooperativa in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;

2) biasimo inflitto per iscritto per i casi di recidiva;

3) multa in misura non eccedente il 10% delle spettanze ragguagliate a mese;

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5) licenziamento disciplinare, con esclusione dal preavviso e dell'indennità e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare senza indennità e preavviso) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la cooperativa, in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del Contratto collettivo, e cioè: l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonchè nei casi previsti dall'art. 47 (ultimo comma) del presente contratto e dall'art. 2119 del Contratto collettivo, e nei casi di ammanchi di inventario che per la loro entità o per la loro recidività siano imputabili a colpa grave del lavoratore, fermo restando — in tal caso — l'obbligo dell'osservanza della procedura di contestazione di cui all'art. 100 del presente contratto.

Il licenziamento senza preavviso nè indennità si applica, altresì, nel caso di infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto, qualora esistenti.

Si considera altresì motivo di licenziamento disciplinare (senza preavviso nè indennità) l'avere il lavoratore taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che ne avrebbero impedito la assunzione e che, ove il dipendente fosse in servizio, ne avrebbero determinato il licenziamento in tronco.

I provvedimenti di cui ai punti 3, 4 e 5 del primo comma del presente articolo devono essere comunicati per iscritto e motivati.

Art. 96.

Ove il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per reati che lo rendono indegno, la cooperativa ha facoltà di sospenderlo, in pendenza di giudizio, dal

servizio e dallo stipendio o paga o da ogni altro emolumento e compenso. Dopo il giudicato definitivo la cooperativa deciderà sulla eventuale riammissione in servizio, fermo restando che, comunque, il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti della anzianità.

Al lavoratore condannato per reato infamante commesso fuori dalla cooperativa, ove non sia riammesso in servizio, spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento senza preavviso nè indennità, qualora la condanna risulti motivata da reato infamante commesso nei riguardi della cooperativa od in servizio.

TITOLO XXIV

Art. 97.

CAUZIONI

La cooperativa stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata da quei lavoratori ai quali essa ritiene di doverla richiedere.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato depositati presso un Istituto bancario o presso la Cassa aziendale che eserciti attività similari — qualora esista — e vincolati alla cooperativa, parimenti vincolato alla cooperativa, la qule rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che le vengono consegnati.

Gli interessi e gli èventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà essere anche prestata, con il consenso della cooperativa, mediante polizza di garanzia costituita presso un Istituto assicuratore o con fidejussione bancaria. In tal caso la cooperativa avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto e non può, comunque, confondersi con i beni della cooperativa.

Art. 98.

La cooperativa ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito tentativo di componimento attraverso le Associazioni sindacali competenti.

Art. 99.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte della cooperativa, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizioni di poter ritirare senz'altro la cauzione prestata entro il termine di giorni 15 dalla data di cessazione del servizio.

TITOLO XXV

Art. 100.

CALO MERCI ED INVENTARI

Le merci affidate ai gestori di negozi o spacci di generi alimentari, devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite di cottura a cui le merci stesse siano soggette, rispetto all'effettivo peso di consegna.

La carta dovrà essere regolarmente fornita dalla cooperativa ed il relativo prezzo sarà fissato come segue:

Carta bianca: prezzo di costo più il 100 %;

Carta oleata: prezzo di costo più il 100 %;

Carta morella: prezzo di costo più il 20%, purchè con tale aumento non superi il prezzo di vendita dello zucchero;

Carta paglia: prezzo di costo più il 15%;

Carta per sovrapacco e sacchetti: prezzo di costo.

Nelle coperative dove la carta per sovrapacco non veniva posta a carico del lavoratore, tale beneficio dovrà essere mantenuto.

Il calo merci viene fissato nelle seguenti percentuali:

olio, fornito in fusti superiori ai kg. 50: kg. 0,500;

pasta, riso, farine, zucchero e legumi: peso al netto;

prosciutto crudo: 17%;

prosciutto cotto: 7%;

carne insaccata stagionata: 2,50 % (nulla per i negozi riforniti giornalmente);

carne insaccata fresca: 4% (idem c. s.);

lardo e pancetta: 3% (idem c. s.);

formaggi freschi: 3% (idem c. s.);

formaggi semi duri da tavola: 2,50% (idem c. s.);

formaggi duri da grattugia: 1,50% (idem c. s.);

frittura: 6% (idem c. s.);

carne fresca: 3% (idem. c. s.).

I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la data, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.

In considerazione della variabilità dei cali, delle tare e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione dell'entità di detti cali, tare e perdite di cottura sarà fissata al momento dell'assunzione, fermo restando il diritto reciproco delle parti di chiederne l'eventuale revisione.

Art. 101.

Gli inventari dei negozi o spacci affidati a gestori saranno effettuati dalla cooperativa o da chi per essa, in qualsiasi momento; in ogni caso però dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale. Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera.

Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili, dovrà essere contestata per iscritto, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, all'interessato, il quale entro otto giorni dovrà comunicare per iscritto alla cooperativa le eventuali eccezioni. La cooperativa dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite di cottura, deterioramento delle merci, ecc. comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo, saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle alla cooperativa nel termine massimo di 8 giorni dalla ricevuta comunicazione.

La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

TITOLO XXVI

Art. 102.

COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

L'eventuale disciplina della coabitazione, vitto e alloggio è demandata alle parti stipulanti Resta inteso comunque che se la retribuzione viene in parte corrisposta attraverso la concessione di un alloggio, i locali di abitazione sono dati in uso e non in affitto e per la sola durata del rapporto di lavoro.

Art. 103.

CONCESSIONE DEL CREDITO AI CLIENTI DEGLI SPACCI

Quando gli spacci siano affidati alla responsabilità di gestori, la cooperativa è tenuta a stabilire precise norme scritte circa la concessione di credito ai clienti in genere ed ai soci delle cooperative e dei loro Consorzi. Dette norme dovranno essere affisse negli spacci o comunicate ai gestori che ne dovranno rilasciare ricevuta. Quando siano affisse nei locali della cooperativa, dovranno portare la firma del rappresentante legale della cooperativa ed essere controfirmate dal gestore.

Qualora la vendita a credito sia consentita, la cooperativa dovrà fissare precise norme in proposito e specialmente:

a) i limiti del credito concesso ai clienti ed ai soci delle cooperative o dei consorzi;

b) i limiti della responsabilità del gestore;

c) il comportamento dei gestori quando si trovino di fronte ai limiti del credito consentito ai clienti ed ai soci delle cooperative o dei consorzi, nei casi di insolvibilità di questi per i debiti incontrati;

d) tutte le norme che in materia saranno ritenute più opportune in conformità con la legge.

In mancanza di tali norme la vendita a credito deve intendersi vietata.

Quando la vendita a credito è autorizzata dalla cooperativa, questa è tenuta contemporaneamente alla verifica dell'inventario, a controllare la posizione dei clienti o soci debitori e ad impartire in proposito opportune disposizioni scritte al gestore.

Nei casi in cui per qualche cliente o per qualche socio debba essere superato il limite di credito stabilito, la cooperativa dovrà impartire per iscritto apposite disposizioni al gestore; contrariamente questi dovrà opporre rifiuto ad ogni richiesta di maggior credito.

Le spese per ogni eventuale azione privata o legale inerente al ricupero dei crediti autorizzati, saranno a carico della cooperativa.

Saranno invece a carico del gestore le responsabilità, i danni e le spese derivanti dalla concessione di credito non autorizzato o superante i limiti stabiliti dalla cooperativa.

In questi casi la cooperativa potrà farsi rimborsare dal prestatore d'opera; tuttavia essa è sempre tenuta a prestarsi per il recupero di tali crediti in favore del gestore.

Gli interessi sui crediti non potranno essere posti a carico del gestore, salvo il caso in cui si tratti di crediti concessi in violazione delle disposizioni ricevute dalla cooperativa.

TITOLO XXVII

Art. 104.

DIVISE

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare divise o abiti da lavoro o grembiuli, le spese relative sono a carico della cooperativa.

E' parimenti a carico della Cooperativa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario o per particolari lavorazioni.

Qualora la cooperativa non fornisca le divise e non provveda direttamente alla lavatura delle stesse, corrisponderà ad ogni dipendente una indennità mensile di L. 1000. I dipendenti avranno la facoltà di optare per una delle due soluzioni.

Art. 105.

ACQUISTI

Gli acquisti inerenti alla cooperativa dovranno essere effettuati, per le Cooperative tenute in forza di regolare delibera di adesione, tramite il Consorzio cooperativo commissionario. Diversamente gli acquisti potranno essere effettuati dal gerente, solo dietro esplicita autorizzazione del Consiglio di amministrazione espressa da regolare ordine di servizio. In difetto di questa formalità, gli acquisti fatti dal gerente saranno considerati quale abuso di potere ai sensi dell'articolo 95.

Art. 106.

FONDO DI QUIESCENZA

E' fatto obbligo alle Cooperative di provvedere allo accantonamento del fondo di quiescenza relativo a tutto il personale dipendente.

Art. 107.

ASSICURAZIONE DEL PERSONALE

E' fatto obbligo ad ogni cooperativa di assicurare presso un Istituto assicurativo privato tutto il personale non soggetto all'assicurazione obbligatoria presso l'I.N.A.I.L..

TITOLO XXVIII

Art. 108.

COMMISSIONI INTERNE

Le parti contraenti riconoscono le Commissioni interne ed i delegati di azienda quali organi aventi il compito di concorrere a mantenere buoni rapporti tra i lavoratori e la direzione della cooperativa in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività della cooperativa stessa.

Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta alla Commissione Interna:

1) Intervenire presso gli Organi direttivi della cooperativa per la esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali, della legislazione sociale, delle norme di igiene e di sicurezza del lavoro;

2) Tentare il componimento delle controversie collettive ed individuali di lavoro che sorgessero nella azienda;

3) Esaminare con gli Organi direttivi, preventivamente alla loro attuazione, gli schemi dei regolamenti interni da questa predisposti, l'epoca delle ferie, l'introduzione di nuovi sistemi di retribuzione e la determinazione dell'orario di inizio e di cessazione del lavoro nei vari giorni della settimana, anche nel caso di turni;

4) Formulare proposte per il migliore andamento dei servizi aziendali tendenti al perfezionamento dei metodi di lavoro onde conseguire un maggiore rendimento ed una maggiore produttività, vagliando e inoltrando agli organi direttivi della cooperativa quelle ritenute utili, suggerite dai lavoratori;

5) Contribuire alla elaborazione degli statuti e dei regolamenti delle istituzioni interne di carattere sociale (previdenziale, assistenziale, culturale e ricreativo), delle mense e spacci, e vigilare attraverso propri componenti per il migliore funzionamento delle istituzioni stesse.

Le Commissioni interne rimetteranno alle proprie organizzazioni sindacali, per la trattazione nei confronti delle organizzazioni che rappresentano le cooperative, tutto quanto attenga alla disciplina collettiva dei rapporti di lavoro come pure le controversie collettive ed individuali per le quali non sia stato possibile trovare l'auspicata soluzione.

I delegati di azienda esplicano le stesse mansioni attribuite alle Commissioni interne.

Art. 109.

Sono istituite Commissioni Interne in ogni azienda cooperativa che occupi normalmente un numero di lavoratori superiore a 25. Nelle aziende cooperative che occupano un numero di lavoratori superiore a 5 e non a 25, è istituito il Delegato di azienda al quale sono attribuiti gli stessi compiti della Commissione interna.

Art. 110.

La Commissione interna è unica per tutto il personale di ciascuna azienda cooperativa e deve essere composta da impiegati ed operai eletti separatamente in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie ed in relazione all'entità numerica di ciascuna di esse.

Art. 111.

La Commissione interna è composta di tre membri nelle aziende cooperative aventi normalmente fino a 50 dipendenti, di cinque membri nelle aziende cooperative aventi da 51 a 100 dipendenti e da sette membri nelle cooperative con più di 100 dipendenti.

Art. 112.

Le elezioni delle Commissioni interne e dei delegati di azienda vengono fatte con votazione diretta e segreta e con il sistema proporzionale. Ad esse partecipano di diritto tutti i lavoratori della cooperativa che abbiano superato i sedici anni di età.

Le elezioni sono indette dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori le quali, previo accordo con la competente organizzazione sindacale provinciale delle Cooperative e con la Direzione della cooperativa, ne stabiliranno il giorno e tutte le modalità necessarie.

Il giorno, l'ora e le modalità delle elezioni devono essere rese note ai lavoratori della cooperativa almeno una settimana prima della data fissata, con apposite affissioni nei locali di lavoro e nell'albo dell'azienda.

La cooperativa favorirà il regolare svolgimento delle elezioni, che devono aver luogo nei locali della cooperativa stessa, fuori dell'orario del lavoro, sotto il controllo di apposita commissione elettorale costituita da dipendenti dell'azienda. Allo svolgimento delle elezioni può presenziare un rappresentante per ogni organizzazione sindacale.

Gli scrutini debbono essere fatti alla presenza dei lavoratori della cooperativa e resi noti, subito dopo lo spoglio, con apposita affissione. L'esito delle elezioni dovrà essere comunicato, entro 5 giorni, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori alla Direzione della cooperativa per il tramite della competente Organizzazione sindacale provinciale delle cooperative.

Sono eleggibili i lavoratori di età superiore agli anni 18. Per la eleggibilità è richiesto, inoltre, il requisito di almeno 6 mesi di anzianità presso l'azienda.

Art. 113.

Le Commissioni interne ed i delegati di azienda restano in carica un anno e possono essere revocate prima di tale termine con deliberazione conforme di almeno il 51% dei lavoratori aventi diritto a voto, adot-

tata con voto segreto e diretto. I membri delle Commissioni interne ed i delegati di azienda sono rieleggibili.

La richiesta di consultazione straordinaria di cui al comma precedente deve essere sottoscritta da almeno il 25 % dei lavoratori della cooperativa.

I membri della Commissione interna decaduti per dimissioni dalla carica o dall'azienda, per trasferimento, per licenziamento o per morte, nel periodo di durata in carica della Commissione, saranno sostituiti con i nominativi, aventi i prescritti requisiti di eleggibilità, immediatamente seguenti in graduatoria nella lista cui appartenevano i membri decaduti, sempre che le sostituzioni non superino, nel loro complesso, il numero di 1 membro per le Commissioni formate da tre persone, di 2 membri per le Commissioni formate da 5 persone e di 3 membri per le Commissioni formate da 7 persone.

Superandosi i limiti predetti, dovrà procedersi alla totale rielezione della Commissione interna. La sostituzione non è consentita in caso di decadenza del delegato di azienda.

Art. 114.

L'attività delle Commissioni interne e dei delegati di azienda dovrà svolgersi senza creare intralcio al normale andamento della coperativa.

I membri della Commissione interna e di delegati di azienda sono soggetti alle comuni norme contrattuali e, quindi, devono osservare l'orario di lavoro. In casi eccezionali ed urgenti, per l'espletamento del loro mandato possono assentarsi su autorizzazione della Direzione o di chi per essa ne abbia la facoltà.

Art. 115

Le aziende cooperative che abbiano più di 100 dipendenti metteranno a disposizione delle Commissioni interne, nelle ore da convenirsi con la Direzione, un locale perchè esse possano riunirsi e ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori.

La cooperativa metterà presso l'ingresso un albo a disposizione della Commissione interna perchè vi possano essere affissi i comunicati relativi ai propri compiti e quelli di carattere sindacale.

Art. 116.

Nel concorde intento di evitare che i membri delle Commissioni interne ed i delegati di azienda possano essere licenziati o trasferiti per motivi inerenti l'esplicazione della loro funzione di rappresentanti dei lavoratori nell'azienda, si conviene quanto segue:

1) I membri delle Commissioni interne ed i delegati di azienda in carica non possono essere licenziati o trasferiti senza il nulla osta delle organizzazioni sindacali territoriali che rappresentano rispettivamente il lavoratore interessato e l'azienda. Pertanto provvedimenti del genere decisi dall'azienda nei riguardi dei membri delle Commissioni interne o di delegati aziendali, diventeranno operativi solo dopo che le organizzazioni di cui sopra avranno dato il loro nulla osta.

2) L'azienda ha l'obbligo di notificare per iscritto il provvedimento che intende attuare nei riguardi del lavoratore alla propria organizzazione, la quale a sua volta ne darà comunicazione immediata e comunque non oltre i tre giorni, alla organizzazione dei lavoratori.

3) Le organizzazioni sindacali di cui sopra adotteranno la loro decisione, previo esame conciliativo della vertenza, entro sei giorni dalla notifica della comunicazione all'organizzazione sindacale dei lavoratori

Se il nulla osta viene concesso, il provvedimento sarà reso esecutiv Ove il nulla osta venga concordemente negato, il licenziamento o il trasferimento si considera come non avvenuto a tutti gli effetti. Ove, infine, le parti non si trovino d'accordo nel giudizio, sia il lavoratore che l'azienda, con ricorso sottoscritto, potranno deferire per il tramite dell'organizzazione sindacale territoriale cui la parte è iscritta o alla quale conferisce mandato, entro cinque giorni dalla decisione, l'esame del provvedimento ad un collegio arbitrale, composto da un rappresentante dell'associazione territoriale che rappresenta il lavoratore, da un rappresentante dell'associazione territoriale che rappresenta la cooperativa e da un arbitro presidente da scegliersi di comune accordo dalle dette associazioni.

Detto ricorso dovrà, a cura dell'organizzazione sindacale della parte che ricorre, deve essere notificato subito, e comunque non oltre i tre giorni, alla controparte ed all'associazione territoriale che la rappresenta. Entro i quattro giorni successivi le Associazioni provvederanno ad esplestare i loro compiti relativi alla composizione del collegio arbitrale, che dovrà essere interessato della questione non oltre i quattro giorni dalla sua costituzione.

Il collegio arbitrale espleterà il tentativo di conciliazione e, ove questo non riesca, emanerà il suo giudizio, entro i dieci giorni successivi alla notifica del ricorso al collegio stesso.

Pendente il ricorso innanzi al collegio arbitrale e sin quando esso avrà adottato le sue decisioni, il provvedimento nei riguardi del lavoratare si considera ancora non operativo a tutti gli effetti.

4) Il Collegio, qualora abbia esaurito il compito di cui al punto precedente con la conferma del licenziamento e tuttavia dovesse ritenere non sufficientemente provati i fatti addebitati al lavoratore o che il motivo addotto non fosse tale da giustificare il licenziamento, potrà attribuire al lavoratore interessato, oltre alle competenze di liquidazione, un indennizzo speciale da un minimo di cinque mesi ad un massimo di 8 mesi di retribuzione globale.

5) In caso di licenziamento per motivi previsti dalla legge o dai contratti di lavoro senza corresponsione di indennità di licenziamento e di preavviso, la direzione aziendale potrà sospendere con effetto immediato il rapporto di lavoro, salvo poi ad espletare la procedura di cui al presente articolo.

Art. 117

Le norme di cui all'articolo precedente si applicano anche ai membri delle Commissioni interne ed ai delegati di azienda scaduti, uscenti o dimissionari e per un periodo fino a sei mesi dalla cessazione dalla carica.

TITOLO XXIX

Art. 118.

TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori eletti a far parte dei Consigli o Comitati direttivi nazionali, provinciali e comunali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori del commercio.

L'elezione del lavoratore a dirigente sindacale deve essere comunicata per iscritto alla cooperativa e alla rispettiva organizzazione di rappresentanza a cura dell'organizzazione dei lavoratori interessata.

Art. 119.

I dirigenti sindacali hanno diritto, per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta scritta della organizzazione cui essi appartengono, ai necessari permessi e congedi, che non saranno retribuiti.

Art. 120.

Per i licenziamenti ed i trasferimenti dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, si applicano le stesse norme di cui ai precedenti articoli 116 e 117.

TITOLO XXX

Art. 121.

CONTROVERSIE

Premesso che è ferma intenzione delle parti stipulanti di applicare e di far applicare integralmente il presente contratto, al fine di evitare il sorgere di controversie che potrebbero pregiudicare il buon andamento dei rapporti di reciproca collaborazione che devono esistere tra gli organi responsabili della cooperativa ed il singolo dipendente; premesso altresì che il protrarsi nel tempo di situazioni irregolari dal punto di vista contrattuale ed assicurativo finiscono per creare grave danno sia alla cooperativa che ai dipendenti, *le Associazioni stipulanti* rivolgono un caloroso invito agli Organi responsabili delle cooperative ed ai dipendenti tutti perchè esaminino sollecitamente e comunque non oltre il 31 ottobre 1958, ogni questione relativa all'applicazione del presente contratto, affinchè in un clima di reciproca comprensione vengano risolte con soddisfazione nel più breve tempo possibile.

A tale riguardo fanno presente che le questioni insolute tra le parti potranno essere demandate di comune accordo o per iniziativa di una delle parti alla rispettiva Organizzazione, la quale le sottoporrà, se del caso, alla Commissione paritetica per la loro risoluzione.

Si stabilisce inoltre che ogni controversia prima di essere sottoposta alla Magistratura, dovrà essere esaminata dalla Commissione paritetica provinciale.

TITOLO XXXI

Art. 122.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entra in vigore dal 1° gennaio 1958 ed avrà la durata di un anno. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di un anno, da tale data, qualora non sia stato disdettato da una delle parti stipulanti almeno 3 mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata.

Nel caso di disdetta continuerà a valere fino alla stipulazione del nuovo contratto. Con l'entrata in vigore del presente contratto cessano di avere valore tutti i precedenti accordi provinciali. Tuttavia restano ferme le condizioni di miglior favore in atto, nei confronti dei singoli dipendenti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 14 SETTEMBRE 1959 PER I DIPENDENTI DA COOPERATIVE DI CONSUMO DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

L'anno 1959, il giorno 14 settembre, in Bergamo,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE E DELLE MUTUE, rappresentata dal Direttore rag. *Aldo Cornelli*, assistito dai signori *Finazzi Ivo* e rag. *Redento Salvi*

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DI BERGAMO, rappresentata dal funzionario *Giuseppe Adelasio,*

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal Segretario provinciale cav. *Pietro Lombardoni,*

la CAMERA DEL LAVORO DI BERGAMO, rappresentata dal Segretario provinciale Sindacato Lavoratori Commercio sig. *Secondo Nosengo,*

si è stipulato il presente accordo migliorativo al contratto provinciale del 30 novembre 1957, integrativo quest'ultimo, del contratto nazionale di lavoro 2 marzo 1955, da valere per la provincia di Bergamo e limitatamente alle Società cooperative di consumo aderenti all'Associazione provinciale delle cooperative e delle mutue.

1) All'art. 23:

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie il tirocinio, ad eccezione dell'indennità di anzianità che viene stabilita come segue:

a) in caso di rescissione del rapporto di lavoro durante il periodo di apprendistato, l'indennità è dovuta nella misura del 60% della normale se l'apprendista non abbia superato il 16° anno di età;

b) nel caso che l'apprendista, superato il prescritto periodo di apprendistato rimanga nella cooperativa come lavoratore qualificato e successivamente abbia a verificarsi la rescissione del rapporto di lavoro, la liquidazione dell'indennità sarà calcolata nella misura del 60% della normale, per il periodo di apprendistato compiuto al disotto dei 18 anni; ed in misura pari alla normale per il periodo di apprendistato compiuto oltre il 18° anno di età.

2) All'art. 24:

Le retribuzioni per gli apprendisti saranno fissate in base a criteri di anzianità di apprendistato. Terminato il periodo di apprendistato previsto negli articoli precedenti il lavoratore che non abbia raggiunto il 20° anno di età, ma abbia superato il 18°, avrà diritto ad una retribuzione pari al 92% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato.

Nel caso in cui egli abbia un'età inferiore ai 18 anni, avrà diritto ad una retribuzione pari all'84% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato.

3) All'art. 61:

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente, compresi i casi di infortunio e di t.b.c., il lavoratore oltre alle prestazioni sanitarie ed economiche a carico degli istituti previdenziali ed assicurativi a norma delle vigenti disposizioni di legge, avrà diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi dalla cooperativa, fino alla concorrenza complessiva della retribuzione globale di fatto percepita, se la stessa risulta inferiore alle L. 30.000 mensili o ragguagliate a mese, o sino alla concorrenza di complessive L. 30.000 mensili se la retribuzione mensile o ragguagliata a mese, supera le suddette L. 30.000.

Tali prestazioni, nella misura che sarebbe dovuta dagli istituti predetti, gravano integralmente sulla cooperativa ove questa non abbia ottemperato all'obbligo dell'iscrizione.

L'apprendista, a partire dal quarto giorno di malattia, avrà diritto ad un corrispettivo pari al 50% della retribuzione lorda giornaliera.

4) All'art. 73:

Per l'anzianità di servizio maturata a datare dal 1° gennaio 1952, e a decorrere dal 21° anno di età presso la stessa cooperativa, e nella medesima categoria di appartenenza, il personale avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a otto scatti triennali, ognuno nella misura del 4% da computarsi sulla retribuzione base tabellare aumentata dalla quota di scala mobile in vigore al momento della maturazione dei singoli scatti.

Gli scatti di anzianità previsti dal presente articolo saranno applicati a tutti i lavoratori in servizio alla data 1° gennaio 1952, ritenendo assegno *ad personam* gli scatti maturati precedentemente a tale data e da considerarsi condizione di miglior favore.

L'importo di detti scatti (quelli concessi precedentemente al 1° gennaio 1952) sarà riportato in cifra sui nuovi minimi conglobati e sarà matenuto anche per l'avvenire.

5) All'art. 121:

Premesso che è ferma intenzione delle parti stipulanti di applicare e di far applicare integralmente il presente contratto, al fine di evitare il sorgere di controversie che potrebbero pregiudicare il buon andamento dei rapporti di reciproca collaborazione che devono esistere tra gli Organi responsabili della cooperativa ed il singolo dipendente; premesso altresì che il protrarsi nel tempo di situazioni irregolari dal punto di vista contrattuale ed assicurativo, finiscono per creare grave danno sia alla cooperativa che ai dipendenti, le Associazioni stipulanti rivolgono un caloroso invito agli Organi responsabili delle cooperative e ai dipendenti tutti perchè esaminino sollecitamente e comunque non oltre il 31 ottobre 1960, ogni questione relativa all'applicazione del presente contratto, affinchè in un clima di reciproca comprensione vengano risolte con soddisfazione nel più breve tempo possibile.

A tale riguardo fanno presente che le questioni insolute tra le parti potranno essere demandate di comune accordo o per iniziativa di una delle parti alla rispettiva Organizzazione, la quale le sottoporrà, se del caso, alla Commissione paritetica per la loro risoluzione.

Si stabilisce inoltre che ogni controversia prima di essere sottoposta alla Magistratura, dovrà essere esaminata dalla Commissione Paritetica provinciale.

6)

Il presente accordo entra in vigore alla data odierna.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 6 MAGGIO 1959, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2 MARZO 1955, PER I DIPENDENTI DA COOPERATIVE DI CONSUMO DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Il giorno 6 maggio 1959 in Bologna,

t r a

l'Associazione Provinciale Cooperative di Consumo e Ricreative, rappresentata dal suo Vice presidente signor *Favio Fornasari* e dal suo Ispettore sig. *Forni Armide;*

e

la Federazione Provinciale Lavoratori del Commercio ed Aggregati (C.G.I.L.), rappresentata dai suoi Segretasi sig. *Gaetano Sella,* sig.ra *Marta Montanari* e sig. *Luciano Buldini;*

la Federcommercio (C.I.S.L.), rappresentata dal suo Segretario sig. *Bruno Bianchi* e dalla sig.ma *Mafalda Morelli;*

l'Unione Italiana Dipendenti del Commercio ed Affini

(U.I.L.), rappresentata dal sig. *Luigi Rapparini;*

si è stipulato il presente Contratto integrativo provinciale di lavoro.

Art. 1.

Riferimento all'art. 1.
del Contratto collettivo nazionale

Il presente contratto trova applicazione per i dipendenti delle Cooperative di Consumo della provincia di Bologna, e si applicherà anche ai dipendenti addetti a quegli spacci in cui si svolge, nello stesso ambiente, attività promiscua di vendita di generi alimentari e mescita di alcoolici ed analcoolici; sono esclusi i dipendenti addetti alla panificazione ed alla pastificazione, per i quali vigono contratti particolari.

Art. 2.

Riferimento all'art. 2
del Contratto collettivo nazionale

Le mansioni non indicate nel presente contratto si intendono parificate a quelle affini.

Art. 3.

Riferimento all'art. 18
del Contratto collettivo nazionale

Agli apprendisti che raggiungono il 20° anno di età senza avere ultimato il periodo di apprendistato previsto dal 1° comma art. 19 del Contratto collettivo nazionale, i Consigli di amministrazione, possono far loro completare il periodo di apprendistato in corso. Per l'attività svolta nel periodo successivo al compimento del 20° anno e fino al termine dell'apprendistato si applicano le retribuzioni corrispondenti alle mansioni esercitate, diminuite del 10 per cento.

Art. 4.

Riferimento all'art. 19
del Contratto collettivo nazionale

La durata massima dell'apprendistato è stabilito in tre anni per coloro che inizieranno il periodo di apprendistato prima di avere compiuto il 16° anno di età e in due anni per coloro che inizieranno il periodo di apprendistato dopo aver compiuto il 16° anno di età.

In entrambi i casi, trascorso tale periodo, l'apprendista indipendentemente dall'età raggiunta e dalle mansioni effettivamente disimpegnate, sarà assegnato ad una delle qualifiche per le quali l'apprendistato è ammesso.

Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre cooperative o aziende private dello stesso settore merceologico e per le stesse mansioni, sarà computato al fine del completamento nel periodo prescritto dal presente contratto purchè non vi sia stata interruzione superiore ad un anno.

Art. 5.

Riferimento all'art. 19
del Contratto collettivo nazionale

Per accordo e transazione tra le parti ed in deroga alle norme dell'art. 24 del Contratto collettivo nazionale si è stabilito quanto segue:

Le retribuzioni dei giovani di età inferiore ai 20 anni si dividono in due gruppi (gruppo *A* e gruppo *B*).

Sono classificati nel gruppo *A* i giovani che hanno superato il periodo di apprendistato o che essendo in possesso di particolare qualificazione svolgono mansioni inerenti al titolo conseguito:

Sono considerati in possesso di « particolare qualificazione » i giovani muniti di patente di abilitazione o di diploma scolastico.

Sono classificati nel gruppo *B* gli apprendisti e i giovani a mansione comune.

Art. 6.

Riferimento all'art. 20
del Contratto collettivo nazionale: *chiarimento*

L'assunzione degli apprendisti dovrà essere effettuata secondo le norme stabilite dall'art. 3 lella legge che disciplina l'apprendistato del 19 gennaio 1955, n. 25. In questo articolo è detto:

« E' ammessa la richiesta nominativa per le aziende con un numero di dipendenti non superiore a 10 e nella misura del 25 % degli apprendisti da assumersi per le aziende con un numero di dipendenti superiore a 10 ».

Art. 7.

Riferimento all'art. 21
del Contratto collettivo nazionale

La cooperativa ha l'obbligo di curare e di far curare dai propri dipendenti l'addestramento pratico dell'apprendista in modo che questo abbio la possibilità di un rapido addestramento come è stabilito dall'art. 11 sulla legge che regola l'apprendistato.

L'apprendista non può essere sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche.

Art. 8.

Riferimento all'art. 22
del Contratto collettivo nazionale

La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata come limite massimo in due mesi solari durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso ne indennità alcuna.

Art. 9.

Riferimento all'art. 29
del Contratto collettivo nazionale

La durata della interruzione dell'orario di lavoro non dovrà essere inferiore alle due ore, salvo speciali deroghe da concordarsi fra le relative organizzazioni sindacali stipulanti e potrà coincidere in linea di massima con l'interruzione, stabilita dalla Prefettura, tra l'ora di chiusura antimeridiana e l'ora di apertura pomeridiana dei negozi.

Art. 10.

Riferimento all'art. 30
del Contratto collettivo nazionale

Gli eventuali turni di lavoro non possono avere più

Art. 11.

Riferimento all'art. 32
del Contratto collettivo nazionale

La durata normale di lavoro per il personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia, di cui all'art. 32 del Contratto collettivo nazionale è stabilita per tutti in ore 9 giornaliere o 54 settimanali; fatta eccezione per i custodi e i portieri per i quali l'orario normale di lavoro è previsto in ore 10 giornaliere o 60 settimanali.

Le deroghe previste sull'orario di lavoro normale in questo articolo non trovano applicazione qualora per effetto della continuità del rapporto di lavoro venga a cadere il carattere di discontinuità previsto dal regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni.

Art. 12.

Riferimento all'art. 34
del Contratto collettivo nazionale

Le ore straordinarie di lavoro feriale verranno retribuite con la paga conglobata maggiorata del 20%.

Le ore di lavoro prestato nei giorni festivi (domeniche, festività nazionali ed infrasettimanali) verranno retribuite con la paga conglobata maggiorata del 30%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate di notte — intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino e sempre che non si tratti di turni regolari di servizio — verranno retribuite con la paga conglobata oraria maggiorata del 50%.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, fatta eccezione di quelli regolati con l'art. 77, la maggiorazione del compenso per il lavoro straordinario verrà computata sulla retribuzione di un pari qualifica, nei modi sopra previsti.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra di loro.

Art. 13.

Riferimento all'art. 35
del Contratto collettivo nazionale

Per la determinazione della paga oraria, il mese sarà considerato composto di ore:

a) 200 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 8 ore giornaliere e 48 settimanali;

b) 184 per il personale che gode della libertà dal lavoro nel pomeriggio del sabato, senza facoltà di recupero da parte della cooperativa;

c) 225 per il personale addetto ai lavori discontinui, di semplice attesa o custodia, escluso quelli di cui al punto seguente;

Art. 14.

Riferimento all'art. 40
del Contratto collettivo nazionale

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanali dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla paga conglobata, fermo restando il diritto per il lavoratore al riposo compensativo. La suddetta maggiorazione non compete nel caso previsto dal secondo comma dell'art. 37.

Art. 15.

Riferimento all'art. 52
(punto 4°) del Contratto collettivo nazionale

La misura della diaria viene fissata nel doppio della paga globale di fatto percepita dai lavoratori.

Art. 16.

Riferimento all'art. 53
del Contratto collettivo nazionale

Nel caso in cui la missione dovesse durare più di un mese o le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali, la misura della diaria viene ridotta del 15% rispetto a quella indicata nell'articolo precedente.

Art. 17.

Riferimento all'art. 62
del Contratto collettivo nazionale

Le prestazioni sanitarie dovute dagli Istituti assicurativi e previdenziali ai familiari a carico del lavoratore saranno corrisposte con le modalità previste dalle leggi vigenti.

Art. 18.

Riferimento all'art. 73
del Contratto collettivo nazionale

Gli scatti eventualmente goduti dai lavoratori e maturati prima del 1948 rimangono cristallizzati e vanno aggiunti a parte alla retribuzione.

Gli scatti maturati successivamente al 1948 e a tutto il 31 dicembre 1954 in corso di godimento all'entrata in vigore del Contratto collettivo nazionale saranno computati al fine del raggiungimento massimo dei 5 scatti e rimarranno dello stesso ammontare di quando maturarono.

Art. 19.

Riferimento all'art. 77
del Contratto collettivo nazionale

Il trattamento economico del lavoratore di cui allo art. 77 del Contratto collettivo nazionale verrà stabilito di comune accordo fra le parti, spaccio per spaccio, salvo, in ogni caso, i seguenti minimi provinciali:

a) retribuzione fissa: L. 19.000 il mese;

b) retribuzione percentuale: 3% sull'incasso mensile eccedente le lire 300.000.

Dove il dipendente è coadiuvato dall'apprendista, fermo restando la retribuzione fissa di lire 19.000, il 3% sarà calcolato sull'incasso mensile eccedente le L. 450.000.

L'apprendista è a carico della cooperativa.

Chiarimento a verbale. Le retribuzioni di cui sopra spettano soltanto al dipendente assunto dalla cooperativa e non anche ai familiari che lo sostituiscono o lo coadiuvano e valgono per le prestazioni effettuate durante l'apertura mensile dell'esercizio in base ai disposti prefettizi, circa l'orario di apertura dei negozi.

Art. 20.

Riferimento all'art. 82
del Contratto collettivo nazionale

Nel caso di licenziamento del dipendente da parte della coperativa, il lavoratore potrà fruire di due ore giornaliere per la ricerca di un nuovo impiego.

Art. 21.

Riferimento all'art. 89
del Contratto collettivo nazionale

In caso di dimissioni per raggiunti limiti di età, 60 anni per gli uomini e 55 per le donne, l'indennità di quiescenza sarà corrisposta in ogni caso in base al disposto dell'articolo 84 del Contratto collettivo nazionale.

Art. 22.

Riferimento all'art 99
del Contratto collettivo nazionale

I cali di cui all'art. 99 del Contratto collettivo nazionale sono in linea di massima — quelli stabiliti nella allegata tabella sempre chè non vengano stabiliti in maniera comunque diversa dalle parti (consigli di amministrazione e lavoratori), all'atto dell'inizio del rapporto di lavoro, così come previsto nell'ultimo comma dell'art. 99 predetto.

Rimane fermo il diritto reciproco delle parti di chiederne la eventuale revisione.

Dichiarazione a verbale. Le parti interessate hanno tempo 60 giorni dalla firma del presente contratto per stabilire le percentuali dei cali da applicare alle merci consegnate negli spacci.

Se entro tale termine detti cali non vengono stabiliti trovano applicazione i cali previsti nella allegata tabella.

TABELLA CALI MERCE

Le merci poste a carico dei gerenti di negozio o spaccio possono essere depurate dai cali e tare elencati nella seguente tabella:

Carni crude in genere, rastelli, spuntature, ossa e galline	1%
Fegato, agnello, conigli e cervella	2%
Formaggi duri	1%
Formaggi teneri	2%

Marmellate, sul peso nominale scritto sui mastelli (esclusa la conserva di pomodoro)	2%
Sottoaceti, olive verdi e nere, esclusi i capperi (sgocciolati)	1%
Pane di qualunque pezzatura	1%
Pasticceria fresca a peso	1%
Uova . . .	0,50%
Salumi insaccati in genere .	2%
Lardo, pancetta, strutto in pacchi .	1%
Prosciutto crudo con osso taglio Parma (per pezzatura da kg. 7 e oltre)	20%
Prosci[illegible] per pezzatura da kg. 7 e meno	22%
Pros[illegible] cotto senza osso	8%
Pasta fresca	2%
Pasta secca (esclusa quella in pacchetti)	1%
Verdura e frutta fresca di stagione e banane .	4%
Frutta vernenga patate e cipolle . . .	3%
Baccalà in balle da mezzo quintale .	5%
Tonno, sgombri, acciughe, pesci conservati in genere, da vendersi sfusi, farina, riso, zucchero e fagioli	al netto

DISPOSIZIONI GENERALI DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

1) Per tutti i gerenti, esclusi quelli del comune di Bologna, nonchè per il personale di cui all'art. 77, esclusi gli apprendisti, ai fini del calcolo relativo alla 13ª mensilità, scatti di anzianità, ferie non godute e indennità di anzianità e di indennità di mancato preavviso, sarà presa come base la media della retribuzione percepita nei 12 mesi precedenti.

2) Ai soli fini della determinazione del valore orario per il computo relativo alle festività nazionali infrasettimanali non godute, per i gerenti, esclusi quelli del comune di Bologna, nonchè per il personale di cui all'art. 77, esclusi gli apprendisti, la retribuzione del mese precedente sarà suddivisa per la misura forfettaria di 250. Il valore ottenuto sarà maggiorato del 30 per cento.

3) Poichè la retribuzione relativa ai gerenti, esclusi quelli del comune di Bologna, e proporzionata all'orario di chiusura e di apertura dello spaccio in base alla dispozione prefettizia le variazioni che si registreranno nella retribuzione in più o in meno (vedasi tabella allegata) non rappresentano in alcun caso ne una situazione di miglior favore, quando sono in aumento, né un peggioramento retribuito quando sono in diminuzione.

4) Le prestazioni continuative non superiori alle 5 ore giornaliere verranno retribuite con uno stipendio o salario proporzionale alle ore di lavoro effettuato, oltre le 5 ore, con l'intera retribuzione.

5) Gli stipendi e le paghe indicati nella tabella sono comprensive della indennità di contingenza nella misura maturata fino al 30 aprile 1957. Le eventuali variazioni della indennità di contingenza successive a

6) Le retribuzioni in atto all'entrata in vigore del presente contratto che rappresentano situazioni di miglior favore individuale vengono mantenute nella loro differenza in più e aggiunta a parte alla retribuzione tabellare.

7) Le parti si danno atto che i segretari amministrativi e provveditori possono essere incasellati nella *B*-2 e *B*-1 a secondo delle mansioni da essi disimpegnate.

8) Per i dipendenti di cooperative che operano nei comuni della provincia, fatta esclusione della città di Bologna, qualora effettuano 8 ore di lavoro giornaliere le retribuzioni della tabella vengono ridotte del 6 per cento e del 5 per cento per i giovani inferiori ai 20 anni.

9) Il presente contratto e le tabelle allegate entrano in vigore il 1° aprile 1959.

TABELLE SALARI E STIPENDI

	Uomo	Donna
Categoria A)		
1) Il personale con funzioni di carattere direttivo escluso quello di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto legge 1° luglio 1926, n. 1130	90.800	90.800
2) Il capo dei servizi tecnici ed amministrativi; il capo del servizio ispettivo; il gestore o gerente di negozio o spaccio con almeno un anno di funzione di tale qualifica nella stessa copeorativa e con almeno 10 lavoratori alle proprie dipendenze; il capo ufficio vendite e acquisti	84.000	84.000
Categoria B)		
1) Capo ufficio; ispettore; capo contabile; cassiere principale che sovraintende almeno a tre casse; capo officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa .	62.000	54.000
gerenti che operano nelle cooperative del comune di Bologna per 9 ore di lavoro	62.000	54.000
gerenti della provincia di Bologna: per 9 ore giornaliere e lavoro domenicale . .	58.500	51.000
per 10 ore giornaliere e lavoro domenicale .	62.600	54.600
oltre le 10 ore in rispetto all'orario prefettizio e lavoro domenicale	67.800	59.100
2) capo reparto; contabile con mansioni di concetto; corrispondente con mansioni di concetto; segretario di direzione con mansioni di concetto:		

	Uomo	Donna
tiva, oppure con almeno tre persone con funzioni impiegatizie alle proprie dipendenze; determinatore di costi nelle cooperative che svolgono un ciclo produttivo; enotecnico diplomato; enologo e tecnico oleario; chimico di laboratorio	59.800	52.100
3) Segretario amministrativo; provveditore di coop.; vetrinista; magazziniere con tre dipendenti (esclusi quelli classificati in *B*-2); altro personale con mansioni di concetto non espressamente compreso nella predetta elencazione .	56.200	48.900

Categoria C)

	Uomo	Donna
1) Contabile d'ordine; cassiere comune; commesso o banconiere di vendita	46.200	40.200
2) aiuto contabile; addetto alle macchine calcolatrici, addetto alla cassa e ai registratori di cassa; esattore esclusi i fattorini o porta pacchi che all'atto della consegna della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo; stenodattilografo; commesso di magazzino; aiuto vetrinista, magazziniere anche con funzioni di vendita; aiuti commessi non classificati in categoria *D*); impiegato addetto al risconto ed al controllo delle vendite	42.700	37.200
3) fatturista; preparatore di commissioni (escluso il personale di cooperative esercenti il commercio all'ingrosso che alle dipendenze di magazziniere provvede allo smistamento manuale delle merci e alla loro consegna al cliente; tale personale è compreso fra quello con mansioni non impiegatizie); aiuto magazziniere pratico di laboratorio chimico	40.100	34.900
4) dattilografo; scritturale; archivista: protocollista; schedarista; addetto agli indirizzi; addetto al centralino telefonico; altro personale con mansioni analoghe di ordine non espressamente compreso nella predetta elencazione	39.600	34.500

Categoria D)

	Uomo	Donna
1) Conducente autotreno; capo operaio:	46.000	40.[illegible]00
2) Aiuto commesso e aiuto banconiere di cui al 1° gruppo della categoria *D*) del Contratto collettivo nazionale art. 7; autista e conducente di autocarro; usciere; imballatore; impacchettatore; conducente di motofurgoncino; addetto ai distributori di benzina:		
mensile .	40.100	34.900
settimanale .	9.254	8.054
3) Fattorino; portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione); custode; guardiano di deposito; guardiano notturno; avvolgitore; portiere; conducente veicoli a trazione animale; ascensorista:		
mensili	37.600	32.800
settimanale .	8.677	7.570
4) Personale di fatica o addetti alla pulizia; altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe:		
mensile	36.600	31.900
settimanale	8.447	7.362

Categoria E)

	Uomo	Donna
1) Operai specializzati:		
mensile	42.500	37.000
settimanale .	9.808	8.539
2) Operai qualificati:		
mensile	39.000	34.000
settimanale	9.000	7.847
3) Operai comuni:		
mensile	37.600	32.800
settimanale	8.677	7.570

Giovani che hanno terminato l'apprendistato o in possesso di specializzazione e qualificazione

	Uomo	Donna
Inferiori ai 15 anni		
mensile	14.500	13.800
settimanale	3.347	3.185
dai 15 ai 16 anni:		
mensile	15.500	14.700
settimanale	3.577	3.393
dai 16 ai 17 anni:		
mensile .	21.100	18.400

	Uomo	Donna
dai 17 ai 18 anni:		
mensile	28.800	25.100
settimanale	6.647	5.793
dai 18 ai 19 anni:		
mensile	34.200	29.800
settimanale	7.893	6.977
dai 19 ai 20 anni:		
mensile	35.000	30.500
settimanale	8.076	7.039

Apprendisti e giovani comuni

	Uomo	Donna
Inferiori ai 15 anni:		
mensile	14.500	18.800
settimanale	3.347	3.185
dai 15 ai 16 anni:		
mensile	15.500	14.700
settimanale	3.577	3.393
dai 16 ai 17 anni:		
mensile	21.100	18.400
settimanale	4.870	4.247
dai 17 ai 18 anni:		
mensile	22.500	19.600
settimanale	5.193	4.524
dai 18 ai 19 anni:		
mensile	28.500	24.800
settimanale	6.577	5.724
dai 19 ai 20 anni:		
mensile	31.100	27.100
settimanale	7.177	6.254

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 23 SETTEMBRE 1955, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 2 MARZO 1955, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA COOPERATIVE DI CONSUMO E CONSORZI DA QUESTE COSTITUITI DELLA PROVINCIA DI FORLÌ

23 settembre 1955,

tra

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE DI FORLÌ rappresentata dal Presidente on. *Romolo Landi*, dal Segretario *Gualdi* rag. *Andrea* e dal Responsabile Settore Cooperative consumo *Giorgini Roberto;*

l'UNIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE DI FORLÌ, rappresentata dal Presidente comm. *Giannini* rag. *Piero* e dal Direttore *Arnaldo* geom. *Baldazzi;*

la FEDERAZIONE DELLE COOPERATIVE E MUTUE DI RIMINI, rappresentata dal Segretario *Spada* rag. *Aristotile;*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI FORLÌ, rappresentata dal Segretario *Alberti Alberto* e dal Segretario del Sindacato Provinciale F.I.L.C.A. *Massimo Assirelli*, assistiti dal Responsabile dell'Ufficio Contratti e Vertenze *Ballardini Giovanni;*

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI Unione Provinciale di Forlì, rappresentata dal Segretario Sindacale *Visani Astorre*;

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO U.I.D.A.C.A., Sezione Provinciale di Forlì, rappresentata dal Segretario *Morgagni Mario*, con l'assistenza dell'U.I.L. - Camera Sindacale di Forlì, nella persona del Segretario *Panzavolta Romolo*;

viene stipulato il presente accordo integrativo provinciale al Contratto collettivo nazionale di lavoro; per il personale dipendente da cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti, da valere per tutto il territorio della provincia di Forlì per le cooperative di consumo e loro consorzi.

Art. 1.

L'applicazione del contratto decorrerà dal 1° settembre 1955 e per quanto riguarda la durata, il rinnovo, la disdetta vale quanto stabilito dall'art. 117 del Contratto nazionale.

Art. 2.

Oltre ai documenti richiesti per l'assunzione (art. 12 del Contratto nazionale) dovrà essere richiesto anche un certificato di sana e robusta costituzione con la facoltà, per la cooperativa, di richiedere una visita medica di accertamento.

Art. 3.

In deroga all'art. 18 del Contratto nazionale relativamente ai limiti di età degli apprendisti si fa riferimento alla legge vigente sull'apprendistato.

Art. 4.

Il periodo di prova degli apprendisti è fissato in 60 (sessanta) giorni.

Art. 5.

Per il personale di vendita la durata dell'orario normale di lavoro è di 9 (nove) ore giornaliere e di 54 (cinquantaquattro) ore settimanali.

Art. 6.

A chiarimento dell'art. 31 del Contratto nazionale si precisa che i gestori degli spacci sono tenuti all'obbligo di prestare servizio senza limitazione di orario e senza speciale compenso, per il regolare funzionamento dei servizi loro affidati.

Art. 7.

La durata dell'orario di lavoro, per il personale addetto a lavoro di carattere discontinuo (art. 32 Contratto nazionale) è di 10 (dieci) ore giornaliere e di 60 (sessanta) ore settimanali.

Art. 8.

A chiarimento dell'art. 94 del Contratto nazionale si precisa che sarà considerata colpa grave del lavoratore

la recidività dell'ammanco di inventario imputabile a dolo o negligenza del lavoratore stesso.

Art. 9.

Nel caso previsto dall'art. 103 del Contratto nazionale, terzo comma, la cooperativa pagherà a titolo di indennità al dipendente il valore di due grembiuli la prima volta e cioè L. 7.000 (settemila) e, successivamente, pagherà il valore di un grembiule all'anno e cioè L. 3.500 (tremilacinquecento).

Art. 10.

A norma dell'art. 74 del Contratto nazionale è stabilito che avranno valore le tabelle contrattuali in vigore alla data di stipulazione del presente contratto per i dipendenti del commercio, per i comuni capoluogo di circondario e cioè Forlì, Cesena e Rimini.

Per tutti gli altri comuni della provincia le tabelle verranno applicate con la riduzione del 10 per cento.

Le successive eventuali modifiche dovranno essere di volta in volta concordate fra le sei parti stipulanti il presente contratto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 28 SETTEMBRE 1959, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 2 MARZO 1955, PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA COOPERATIVE DI CONSUMO DELLA PROVINCIA DI FORLÌ

L'anno 1959 il giorno 28 settembre

tra

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE DI FORLÌ, rappresentata dal sig. *Malpezzi Carlo,* assistito dal rag. *Andrea Gualdi* e i Sindacati Provinciali:

F.I.L.C.E.A. (C.G.I.L.) di Forlì, rappresentata dal signor *Mario Bargellini,* assistito dal sig. *Otello Vasumini*;

F.I.L.C.E.A. (C.G.I.L.) di Rimini, rappresentata dalla sig.na *Anna Pizzagalli*;

U.I.D.A.C. (U.I.L.) della provincia di Forlì, rappresentata dal sig. *Mario Morgagni,* assistito dal sig. *Romolo Panzavolta*;

F.I.S.A.S.C.A. (C.I.S.L.) della provincia di Forlì, rappresentata dal sig. Leo Fabbri, assistito dai signori *Giuseppe Fagnoni* e *Gino Romagnoli.*

Si sono concordati: i minimi di retribuzione per i lavoratori dipendenti da cooperative di consumo fermo restando il disposto dell'art. 77 del Contratto nazionale 2 marzo 1955.

Raggruppamento A/1:

Personale con funzioni di carattere direttivo, escluso quello di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto-legge 1° luglio 1926, n. 1130.

Uomini Lire	Donne Lire
—	—
65.500	65.500

Raggruppamento A/2:

1) Capo di servizio tecnico o amministrativo;
2) Gestore o gerente di negozio o di filiale con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa azienda e con almeno dieci lavoratori alle proprie dipendenze;
3) Capo dell'ufficio vendite o acquisti;
4) Capo di ufficio autonomo legale o contenzioso, abilitato all'esercizio professionale.

Uomini Lire	Donne Lire
—	—
63.500	63.500

Raggruppamento B/1:

1) Capo ufficio;
2) Ispettore;
3) Gerente o gestore di negozio, filiale o spaccio che non rientri nel caso di cui al n. 2 del Raggruppamento 4/2;
4) Capo contabile;
5) Cassiere principale che sovraintenda almeno a tre casse;
6) Capo di officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa.

	Uomini Lire	Donne Lire
	—	—
Superiori ai 21 anni	53.000	48.000
Dai 20 ai 21 anni	51.000	48.800
Dai 18 ai 20 anni	46.500	40.600

Raggruppamento B/2:

1) Ispettore interno con mansioni di vigilanza e sorveglianza del personale;
2) Capo-reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto, oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze;
3) Capo-reparto tecnico di ciclo meccanografico comprendente una o più fasi del ciclo medesimo;
4) Contabile con mansioni di concetto o primanotista;
5) Corrispondente con mansioni di concetto;
6) Segretario di direzione con mansioni di concetto;
7) Progettista;
8) Consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica e amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze;
9) Agente acquisitore nelle aziende di legname;
10) Agente esterno consegnatario delle merci alle dipendenze della ditta per il carico, lo scarico e la spedizione delle merci in aziende di combustibili solidi, o in aziende di altri settori merceologici, sempre che svolga mansioni di concetto;
11) Determinatore di costi nelle aziende commerciali, che svolgono un ciclo produttivo;
12) Estimatore nelle aziende commerciali di arte e di antichità;
13) Spedizioniere patentato alle dipendenze esclusive di un'azienda commerciale;

14) Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
15) Propagandista scientifico;
16) Chimico di laboratorio;
17) Capitano di rimorchiatore.

	Uomini Lire	Donne Lire
Superiori ai 21 anni	50.800	44.100
Dai 20 ai 21 anni	46.200	44.600
Dai 18 ai 20 anni	44.100	37.400

Raggruppamento B/3:

1) Vice Capo-reparto, anche con funzioni di vendita;
2) Vice Capo-reparto tecnico di ciclo meccanografico;
3) Interprete;
4) Stenodattilografo in lingue estere;
5) Disegnatore tecnico;
6) Pittore e disegnatore di pubblicità (creatore di bozzetti a colori e in bianco e nero); creatore e ideatore di testi pubblicitari;
7) Vetrinista;
8) Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali (intendendosi come tale soltanto chi redige i rapporti informativi con piena discrezione concettuale);
9) Commesso stimatore di gioielleria;
10) Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 2 della legge 23 giugno 1927, n. 1264; Ottico patentato in sessioni sanatoriali provinciali a norma degli articoli 30, 31 e 32 del regio decreto 31 maggio 1928, n. 1394, con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;
11) Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;
12) Commesso di libreria moderna che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
13) Altro personale con mansioni analoghe di concetto, non espressamente compresa nella predetta elencazione.

	Uomini Lire	Donne Lire
Superiori ai 21 anni	49.800	41.832
Dai 20 ai 21 anni	45.200	39.000
Dai 18 ai 20 anni	43.100	36.204

Raggruppamento C/1:

1) Contabile d'ordine;
2) Cassiere comune;
3) Traduttore;
4) Astatore;
5) Controllore di settore tecnico di ciclo meccanografico comprendente una o più fasi del ciclo medesimo;
6) Commesso di vendita;
7) Commesso di rosticceria, friggitoria o gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione o confezione delle vivande.

	Uomini Lire	Donne Lire
Superiori ai 21 anni	41.700	35.445
Dai 20 ai 21 anni	40.000	34.000
Dai 19 ai 20 anni	38.300	32.650
Dai 18 ai 19 anni	37.100	31.450
Dai 17 ai 18 anni	30.550	26.100
Dai 16 ai 17 anni	26.200	22.900
Inferiori ai 16 anni	22.800	20.050

Raggruppamento C/2:

1) Aiuto-contabile;
2) Addetto alle macchine calcolatrici e contabili;
3) Operatore meccanografico o d'ordine addetto alle macchine meccanografiche, escluse le perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera;
4) Personale addetto alla cassa e ai registratori di cassa;
5) Commesso di cassa o aiuto cassiere (l'impiegato che aiuta il cassiere nell'espletamento delle sue funzioni);
6) Propagandista (addetto alla propaganda dei prodotti con mansioni prevalentemente impiegatizie che non richiedano cognizioni di carattere scientifico);
7) Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;
8) Aiuto-pittore e aiuto-disegnatore;
9) Compilatore o condizionatore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali (intendosi per tali chi opera su schemi prestabiliti e senza il requisito della piena discrezione concettuale);
10) Stenodattilografo;
11) Aiuto-commesso con anzianità di servizio superiore ai 5 anni;
12) Aiuto-vetrinista (addetto all'allestimento delle vetrine secondarie);
13) Magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
14) Commesso di magazzino;
15) Impiegato addetto al ricevimento ed esecuzione delle commissioni di bordo;
16) Impiegato addetto alle spedizioni.

	Uomini Lire	Donne Lire
Superiori ai 21 anni . . .	39.250	33.300
Dai 20 ai 21 anni .	36.500	31.500
Dai 19 ai 20 anni . .	35.400	29.750
Dai 18 ai 19 anni . . .	34.750	27.800
Dai 17 ai 18 anni	28.200	23.406
Dai 16 ai 17 anni	23.900	20.550
Inferiori ai 16 anni	21.500	19.400

Raggruppamento C/3:

1) Fatturista;
2) Squarcista;
3) Aiuto-commesso con anzianità di servizio da tre a cinque anni;
4) Preparatore di commissioni (escluso il personale di aziende all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento delle merci e alla consegna ai clienti; tale personale è compreso tra quello con mansioni non impiegatizie);
5) Informatore negli istituti di informazioni commerciali, purchè assunto stabilmente e in esclusiva; con contratto di lavoro subordinato;
6) Commesso di biblioteca circolante;
7) Impiegato addetto al controllo delle vendite;
8) Impiegato addetto ai negozi o filiali di esposizione, anche se svolge mansioni di sorveglianza;
9) Addetto al riscontro, controllo, conteggio e conseguenti scritturazioni relative ai rendiconti delle proprie agenzie e delle gerenze presso le Aziende di distribuzione a carattere nazionale di libri, riviste e giornali;
10) Addetto al conteggio e alle scritturazioni presso l'Ufficio spedizione delle Agenzie di distribuzione di libri, riviste e giornali a carattere nazionale;
11) Addetto al riscontro e controllo nelle Agenzie giornalistiche;
12) Aiuto-magazziniere o altro personale di magazzino con: mansioni impiegatizie;
13) Pratico di laboratorio chimico.

	Uomini Lire	Donne Lire
Superiori ai 21 anni	38.200	32.470
Dai 20 ai 21 anni	36.000	30.600
Dai 19 ai 20 anni	33.800	28.830
Dai 18 ai 19 anni	31.000	27.050
Dai 17 ai 18 anni	26.600	23.800
Dai 16 ai 17 anni	22.850	20.600
Inferiori ai 16 anni	20.500	17.425

Raggruppamento C/4:

1) Dattilografo;
2) Scritturale;
3) Archivista protocollista;
4) Schedarista;
5) Codificatore (impiegato che traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
6) Operatore di macchine perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera;
7) Addetto agli indirizzi;
8) Aiuto-commesso fino a tre mesi di anzianità di servizio;
9) Campionarista, prezzista o addetto al prezzario (prezzista e l'addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
10) Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso aziende di distribuzione di giornali, riviste, libri, ecc.
11) Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle Agenzie giornalistiche;
12) Addetto al controllo ed alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi, o in aziende di altri settori merceologici, sempre che svolga normalmente mansioni impiegatizie;
13) Addetto al centralino telefonico;
14) Altri impiegati con mansioni analoghe dordine non espressamente compresi nella predetta elencazione.

	Uomini Lire	Donne Lire
Superiori ai 21 anni	37.600	31.600
Dai 20 ai 21 anni	35.450	30.130
Dai 19 ai 20 anni	33.250	28.260
Dai 18 ai 19 anni	30.000	26.000
Dai 17 ai 18 anni	26.100	22.750
Dai 16 ai 17 anni	21.800	19.500
Inferiori ai 16 anni	20.000	17.300

Raggruppamento D/1:

1) Banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina e affini.

	Uomini Lire
Superiori ai 20 anni	37.850
Dai 18 ai 20 anni	34.600
Dai 16 ai 18 anni	29.650

2) Conducente di autocarro

Superiori ai 20 anni	44.200
Dai 18 ai 20 anni	41.000

Raggruppamento D/2:

1) Aiuto-commesso delle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui);
2) Aiuto-banconiere di macelleria, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca congelata, rivendita di pollame e selvaggina e affini;
3) Aiuto-commesso di negozi e rivendite di erbaggi e frutta;
4) Aiuto-commesso di negozi e spacci di prodotti della pesca;
5) Banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.);
6) Dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
7) Preparatori di commissioni con mansioni esclusivamente manuali (personale di aziende all'ingrosso che provvede allo smistamento delle merci e consegna ai clienti, alle dipendenze del magazziniere);
8) Addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) con facoltà di esazione;
9) Marcatore (addetto alla materiale applicazione dei cartellini dei prezzi);

10) Usciere;
11) Imballatore;
12) Impaccatore;

	Uomini Lire	Donne Lire
Superiori ai 20 anni	37.350	31.748
Dai 19 ai 20 anni	31.800	26.712
Dai 16 ai 18 anni	26.300	22.800
Inferiori ai 16 anni	19.200	17.400

13) Autista;

	Uomini Lire
Superiori ai 20 anni	41.350
Dai 18 ai 20 anni	35.800

14) Conducente di motofurgone;

Superiori ai 20 anni	38.850
Dai 18 ai 20 anni	33.300

Raggruppamento D/3:

1) Aiuto-banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.);
2) Addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) senza facoltà di esazione;
3) Fattorino;
4) Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce, con o senza facoltà di esazione);
5) Custode;
6) Guardiano di deposito;
7) Guardiano notturno;
8) Avvolgitore;
9) Fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali e riviste;
10) Portiere;
11) Ascensorista.

	Uomini Lire	Donne Lire
Superiori ai 20 anni	37.100	31.200
Dai 18 ai 20 anni	31.100	26.124
Dai 16 ai 18 anni	25.150	20.100
Inferiori ai 16 anni	18.400	16.200

12) Conducente di veicoli a trazione animale.

	Uomini Lire
Superiori ai 20 anni	38.606
Dai 18 ai 20 anni	32.600

Raggruppamento D/4:

1) Personale addetto al carico e scarico, personale di fatica in genere e addetto alle pulizie, garzone;
2) Altro personale con mansioni analoghe.

	Uomini Lire	Donne Lire
Superiori ai 20 anni	37.000	31.100
Dai 18 ai 20 anni	31.000	26.040
Dai 16 ai 18 anni	25.000	20.000
Inferiori ai 16 anni	18.300	16.100

Raggruppamento E/1:

1) Capi operai;
2) Operai specializzati.

	Uomini lire	Donne lire
Superiori ai 20 anni	200	186 orarie

Raggruppamento E/2:

1) Operai qualificati.

	Uomini Lire	Donne Lire
Superiori ai 20 anni	191 —	162 orarie
Dai 18 ai 20 anni	160,50	124 »
Dai 16 ai 18 anni	136,50	116 »

Raggruppamento E/3:

1) Operai comuni.

Superiori ai 20 anni	183,50	150 orarie
Dai 18 ai 20 anni	152	122 »
Dai 16 ai 18 anni	115	97,25 »
Inferiori ai 16 anni	81	70 »

Apprendisti

La retribuzione conglobata dei giovani assunti in qualità di apprendisti a norma della legge 19 gennaio 1955, n. 25, sarà calcolata in relazione all'età dell'apprendista, alle corrispondenti retribuzioni del personale qualificato con una riduzione del 30%, per gli apprendisti a qualifiche di categorie *C* e del 25% per quelli a qualifica di categoria *D* e *E*.

L'apprendistato è limitato alle sole qualifiche e mansioni impiegatizie comprese nella categoria *C*; nonchè a tutte le qualifiche e mansioni non impiegatizie comprese nelle categorie *D* e *E* del presente contratto, con esclusione di quelle per cui è richiesta la patente di abilitazione e di quelle relative a mansioni comuni per le quali non occorra alcun addestramento specifico, e cioè; usciere, custode, guardiano, portiere, fattorino, portapacchi, personale di fatica in genere e addetto alla pulizia ecc.

Il rapporto di apprendista si estingue con l'esito positivo delle prove di idoneità previste dall'art. 18 della Legge 19 gennaio 1955, n. 25 e dagli articoli 24 e 25 del Regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668, e comunque con la scadenza del termine di anni tre di complessiva durata del periodo di tirocinio, salvo il minor periodo di cui all'art. 22 per i casi in esso contemplati.

(Per le ulteriori disposizioni normative fare riferimento al Titolo V pag. 21 del Contratto nazionale ed alla legge sopracitata).

Indennità di contingenza.

Alle retribuzioni conglobate di cui al presente articolo, va aggiunta l'indennità di contingenza nel valore dei punti scattati dall'aprile 1957 ad oggi, come risulta dal seguente prospetto in appendice.

Le retribuzioni di cui sopra valgono per i Comuni di Forlì, Cesena e Rimini.

Nei restanti Comuni della provincia è ammessa una riduzione del 10%.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente accordo decorrerà dal 1° giugno 1959 ed avrà durata di un anno dalla data di stipulazione, ove non ne sia data disdetta a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza si intenderà rinnovato per un anno, e così di anno in anno.

APPENDICE

TABELLE

Indennità di contingenza

—	Giornal. Lire	Mensile Lire
	—	—
Categorie A/1 A/2:		
Uomini	171,50	4.459
Donne	171,50	4.459
Categorie B/1 B/2 B/3:		
Superiori ai 21 anni:		
Uomini	129 —	3.354
Donne	112,50	2.925
Inferiori ai 21 anni:		
Uomini	112 —	2.912
Donne	96,50	2.509

	Uomini giorn. lire	Uomini mensile lire	Donne giorn. lire	Donne mensile lire
	—	—	—	—
Categorie C/1 C/2:				
Superiori ai 21 anni	96 —	2.496	84 —	2.054
Dai 20 ai 21 anni	92,50	2.405	79 —	2.054
Dai 19 ai 20 anni	89 —	2.314	71 —	1.846
Dai 18 ai 19 anni	81,50	2.119	66 —	1.716
Dai 17 ai 18 anni	70,50	1.833	60,50	1.573
Dai 16 ai 17 anni	65 —	1.690	56 —	1.456
Inferiori ai 16 anni	54 —	1.404	50 —	1.300
Categoria C/3 C/4:				
Superiori ai 21 anni	81,50	2.119	71 —	1.846
Dai 20 ai 21 anni	78 —	2.028	68 —	1.768
Dai 19 ai 20 anni	75,50	1.963	63,50	1.651
Dai 18 ai 19 anni	71 —	1.846	56 —	1.456
Dai 17 ai 18 anni	60 —	1.560	51 —	1.326
Dai 16 ai 17 anni	56,50	1.469	48,50	1.261
Inferiori ai 16 anni	45 —	1.170	42,50	1.105
Categoria D/1 - E/1:				
Superiori ai 20 anni	90 —	2.340	76,50	1.989
Dai 18 ai 20 anni	87,50	2.275	74,50	1.937
Dai 16 ai 18 anni	77,50	2.015	66 —	1.716
Categoria D/2 E/2:				
Superiori ai 20 anni	80,50	2.093	68,50	1.781
Dai 18 ai 20 anni	78,50	2.041	57,50	1.795
Dai 16 ai 18 anni	69 —	1.794	54 —	1.404
Categoria D/3 E/3:				
Superiori ai 20 anni	76,50	1.989	65 —	1.690
Dai 18 ai 20 anni	71,50	1.859	54,50	1.417
Dai 16 ai 18 anni	56,50	1.469	48,50	1.261
Inferiori ai 16 anni	44,50	1.157	42 —	1.092
Categoria D/4:				
Superiori ai 20 anni	71,50	1.859	61 —	1.586
Dai 18 ai 20 anni	67 —	1.742	51,50	1.339
Dai 16 ai 18 anni	53 —	1.378	46 —	1.196
Inferiori ai 16 anni	37 —	962	36,50	940

Appprendista a qualifiche impiegatizie

	Uomini giorn. lire	Uomini mensile lire	Donne giorn. lire	Donne mensile lire
	—	—	—	—
Superiori ai 21 anni	73,50	1.911	64 —	1.666
Dai 20 ai 21 anni	70 —	1.820	61 —	1.586
Dai 19 ai 20 anni	68 —	1.768	57,50	1.495
Dai 18 ai 19 anni	64 —	1.664	50,50	1.313
Dai 17 i 18 anni	54 —	1.404	45 —	1.196
Dai 16 ai 17 anni	51 —	1.326	44 —	1.144
Inferiori ai 16 anni	40,50	1.053	38,50	1.001

Apprendisti a qualifiche non impiegatizie

	Uomini giorn. lire	Uomini mensile lire	Donne giorn. lire	Donne mensile lire
	—	—	—	—
Superiori ai 20 anni	69 —	1.749	58,50	1.521
Dai 18 ai 20 anni	64,50	1.677	49 —	1.274
Dai 16 ai 18 anni	51 —	1.326	43,50	1.131
Inferiori ai 16 anni	40 —	1.040	38 —	988

Visti l'accordo e le tabelle che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 9 GIUGNO 1959, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2 MARZO 1955, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA COOPERATIVE DI CONSUMO E CONSORZI DA QUESTE COSTITUITI DELLA PROVINCIA DI MODENA.

L'anno 1959, il giorno 9 del mese di giugno in Modena;

tra

l'Associazione Provinciale delle Cooperative di Consumo, per delega della Federazione Provinciale delle Cooperative, rappresentata dai signori *Laonardi Livio* e *Candini Cesare;*

e

la Federazione Provinciale del Commercio ed aggregati F.I.L.C.E.A.; la Federazione Provinciale Lavoratori Albergo e Mensa F.I.L.A.M. (C.G.I.L.), rappresentate dai signori *Cantaroni Adelfo, Romagnoli Enea* e *Menabue. Pierino,*

la Federazione Provinciale Sindacato Addetti al Commercio (C.I.S.L.), rappresentata dal dott. *Baldini Gianfranco,*

l'Unione Sindacale Provinciale (U.I.L.), rappresentata dal sig. *Dotti Giancarlo,*

si è stipulato il presente accordo provinciale integrativo al Contratto nazionale di lavoro per il personale dipendente da cooperative di consumo stipulato in Roma il 2 marzo 1955 e successivo accordo modificativo dell'8 maggio 1958.

Il presente accordo disciplina il rapporto di lavoro ed il trattamento economico del personale di ambo i sessi dipendente da Cooperative di consumo e da Consorzi da queste costituiti. Esso consta di tre parti:

1) Disposizioni generali, comuni a tutto il personale;

2) Trattamento economico personale retribuito in misura fissa;

3) Trattamento economico personale retribuito a percentuale.

Il presente accordo avrà vigore dal 1° gennaio 1959.

Esso scadrà il 31 dicembre 1960 e si intenderà tacitamente rinnovato per gli anni successivi qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti, a mezzo di lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza e così di anno in anno. Nel caso di disdetta il presente accordo continuerà ad avere vigore fino alla stipula del nuovo.

PARTE PRIMA

DISPOSIZIONI GENERALI COMUNI A TUTTO IL PERSONALE

Art. 1.

(*riferimento art.* 2 *Contratto collettivo nazionale*)

Le mansioni non indicate nel presente accordo si intendono parificate a quelle affini.

Art. 2.

(*riferimento art.* 19 *Contratto collettivo nazionale*)

Agli apprendisti che raggiungono il 20° anno di età senza avere ultimato il periodo di apprendistato in corso così come previsto dal 1° comma dell'art. 19 del Contratto collettivo nazionale del 2 marzo 1955, le cooperative possono far loro completare il periodo di apprendistato in corso.

In tal caso per l'attività svolta nel periodo successivo al compimento del 20° anno di età e fino al termine dell'apprendistato si applicano le retribuzioni corrispondenti ai lavoratori della qualifica per cui essi compiono il tirocinio con una riduzione del 10%.

Art. 3.

(*riferimento art.* 19 *Contratto collettivo nazionale*)

Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre cooperative dello stesso settore merceologico e per le stesse mansioni, sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal Contratto collettivo nazionale, purchè non vi sia stata una interruzione di più di un anno.

Art. 4.

(*riferimento art.* 20 *Contratto collettivo nazionale*)

Le assunzioni degli apprendisti dovranno essere effettuate secondo le norme stabilite dall'art. 3 della legge che disciplina l'apprendistato del 19 gennaio 1955, n. 25.

Art. 5.

(*riferimento art.* 29 *Contratto collettivo nazionale*)

La durata dell'interruzione dell'orario di lavoro non dovrà essere inferiore alle ore 2, salvo speciali deroghe da concordarsi fra le Organizzazioni sindacali stipu-

lanti il presente accordo. Per il personale di vendita, l'interruzione dell'orario di lavoro resta subordinato agli orari stabiliti dall'Autorità competente.

Art. 6.

(riferimento art. 32 Contratto collettivo nazionale)

La durata normale di lavoro per il personale addetto al lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia, di cui all'art. 32 del Contratto collettivo nazionale è stabilito per tutti in ore 9 giornaliere o 54 settimanali, fatta eccezione per i custodi ed i portieri per i quali l'orario di lavoro normale è previsto in ore 10 o 60 settimanali.

Le deroghe previste sull'orario di lavoro normale in questo articolo, non trovano applicazione qualora per effetto della continuità del rapporto di lavoro venga a cadere il carattere di discontinuità previsto dal regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modifiche.

Per il personale avente qualifica di autista che effettui anche prestazioni all'infuori da quelle prettamente connesse con la qualifica di autista, non ha luogo la norma della semplice attesa, cioè il suo orario di lavoro è di 8 ore giornaliere o 48 settimanali.

Art. 7.

(riferimento art. 34 Contratto collettivo nazionale)

Le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggioranza del 20 %.

Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 25 %.

Le ore straordinarie prestate alla notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino e sempreché non si tratti di turni regolari di servizio, verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 40 per cento.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra di loro.

In tutti i casi sopra previsti, verrà inoltre corrisposta al lavoratore una aliquota oraria dell'indennità giornaliera di contingenza, senza alcuna maggiorazione, maturata dal 30 novembre 1955, per ogni ora di lavoro straordinario prestata (1).

Art. 8.

(riferimento art. 40 Contratto collettivo nazionale)

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla paga oraria normale conglobata, fermo restando il diritto al lavoratore al riposo compensativo. Dovrà inoltre essere corrisposta una aliquota oraria dell'indennità giornaliera di contingenza in vigore (2).

---

(1) (2) Le maggiorazioni previste da questi articoli valgano per il personale retribuito in misura fissa. Per quello retribuito a percentuale tali maggiorazioni sono contenute nella precedente aggiuntiva di cui all'art. 30 del presente accordo.

Art. 9.

(riferimento art. 62 - Contratto collettivo nazionale)

Le prestazioni sanitarie dovute dagli istituti Assicurativi e Previdenziali ai familiari a carico del lavoratore, saranno corrisposte con le modalità previste dalla Legge e dalle disposizioni emanate dagli Istituti stessi.

Art. 10.

(riferimento art. 77 - Contratto collettivo nazionale)

La Commissione provinciale arbitrale di cui al 5° comma dell'art. 77 del Contratto collettivo nazionale per derimere le eventuali controversie, si conviene sia composta da 2 rappresentanti dell'Organizzazione sindacale a cui i lavoratori o il lavoratore interessato aderisce, da un rappresentante della Federazione provinciale delle cooperative e mutue, da un rappresentante dell'Associazione provinciale delle cooperative di consumo e circoli, da un rappresentante dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Art. 11.

(riferimento artt. 9 e 71
del Contratto collettivo nazionale)

Il personale preposto alla vendita negli spacci in assenza o mancanza del gerente o gestore, non assume mai automaticamente il trattamento economico del gestore o gerente, se la responsabilità amministrativa non gli è conferita da atto sottoscritto dalle parti. Al personale preposto alla vendita negli spacci in assenza e mancanza del gestore che assolva a funzioni amministrative non espressamente inerenti alla vendita (quali scrittuarazioni di note di consegna, contabilità del movimento di carico e scarico della merce, ed in ogni altro caso coadiuvi la direzione in altre varie mansioni amministrative) compete uno speciale compenso da concordarsi fra le parti e con l'ausilio della Commissione interna e del Sindacato di categoria a cui il lavoratore aderisce.

Resta chiaro comunque, che detto personale non ha la responsabilità amministrativa di gestione.

Art. 12.

(riferimento art. 93 - Contratto collettivo nazionale)

Il personale di negozio o spaccio è tenuto a vendere le merci al prezzo che di volta in volta verrà stabilito dalla Cooperativa o da chi per essa, controfirmando i relativi mandati di consegna portanti la descrizione della qualità delle merci, della quantità e del prezzo di vendita.

E' fatto assoluto divieto al personale di vendere merci che non siano di proprietà della Cooperativa.

L'inosservanza delle clausole stabilite dai primi due comma del presente articolo, viene punita con le sanzioni previste dall'art. 94 del Contratto collettivo nazionale.

Il lavoratore ha l'obbligo di rispettare ogni altra norma regolante il servizio interno che potrà essere emanata dalla Cooperativa, anche in osservanza di disposizioni di legge o regolamenti annonari, igienico-sanitari, purchè non contrastino col presente accordo.

Art. 13.

(*riferimento art.* 99 *Contratto collettivo nazionale*)

I cali di cui all'art. 99 del Contratto collèttivo nazionale potranno essere calcolati sulla base della sottoriportata tabella o applicando la quota forfettaria dello 0,50 % (fatta eccezione in questo caso per il prosciutto crudo di qualsiasi pezzatura).

Quando fra la Cooperativa e il gestore o gerente non si raggiunga l'accordo sul criterio da adottarsi al fine della determinazione dei cali, gli stessi dovranno essere calcolati sulla base della sottoriportata tabella.

Tabella massima
dei cali da apportarsi sulle merci

Carni suine fresche	2%
Cotechini	2%
Salsiccie	2%
Pancetta stesa	1%
Pancetta coppata	2%
Pancetta arrotolata	2%
Prosciutto crudo di qualsiasi pezzatura	25%
Salumi stagionati in genere con spago e piombo salami, coppa, culatelli, cacciatori, mortadella, salame rosa, ecc.)	2%
Lardo e strutto	1%
Formaggi in genere	1%
Pasta fresca casalinga	2%
Prosciutto cotto	4%

Tabelle tare

Tonno all'olio in scatole da 5/1	15%
Marmellata in latte da 5/1	10%
Acciughe alla carne in scatole da kg. 2 e oltre	25%
Filetto di sgombro in scatole da kg. 2,5 e oltre	15%
Concentrato di pomodoro in latte da kg. 5	10%
Concentrato di pomodoro in latte da kg. 10	8%
Baccalà in balle, sciolto, senza sale	al netto
Verdure conservate in latte (giardiniere, cipolline, capperi, cetrioli, peperoni, ecc.)	al netto
Marmellata in mastelli da kg. 6 e oltre	al netto

Tabella carta

	Kg.
Carta paglia (gialla)	L. 150
Sacchetti per zucchero	» 230
Carta bianca (fioretto e capellara)	» 500
Carta pergamena o uso pergamena	» 600
Sacchetti per caffè	» 1900
Carta camoscio o primo involto	gratis
Sacchetti per pane	L. 150

Art. 14.

(*riferimento art.* 101 *Contratto collettivo nazionale*)

La Cooperativa non ha nessun obbligo di fornire o procurare l'alloggio ai propri dipendenti e alle loro famiglie.

Nel caso in cui la Cooperativa per ragioni strettamente connesse con il servizio e su richiesta scritta della stessa, conceda al gestore e suoi familiari l'alloggio, avrà diritto a titolo di compenso di operare una trattenuta sulla paga o stipendio (paga conglobata e contingenza) sino all'8%.

L'alloggio verrà comunque concesso dalla Cooperativa solo per il periodo in cui il gestore resterà alle dipendenze della stessa.

Art. 15.

Per il prelievo di merci dallo spaccio, per uso esclusivo, familiare, è fatto obbligo al gestore, di tenere regolare libretto vistato dall'amministrazione della Cooperativa. A fine mese, riscosse le proprie spettanze, dovrà provvedere al saldo dell'eventuale debito contratto nei confronti della Cooperativa stessa.

Art. 16.

Il gestore non è tenuto a rispondere dei crediti di banca autorizzati dal Consiglio di amministrazione della Cooperativa. Tale autorizzazione dovrà essere fatta per iscritto.

I gestori hanno la responsabilità dei crediti non autorizzati dal Consiglio di amministrazione e ne rispondono in proprio.

Art. 17.

Gli incassi giornalieri appartengono esclusivamente alla Cooperativa. Il gestore dovrà eseguirne il versamento integrale nella cassa della società nei modi e nei termini che gli saranno fissati dalla stessa.

Non è comunque concesso al gestore trattenere somme a qualsivoglia titolo senza il consenso della Cooperativa. L'inosservanza di queste precise norme sono punite secondo quanto disposto dall'art. 94 del Contratto collettivo nazionale.

Art. 18.

Il gestore al quale viene affidata la responsabilità di un spaccio è tenuto a rispondere anche dell'attività del commesso e degli altri coadiuvanti.

Art. 19.

Il materiale occorrente per la pulizia dello spaccio e dei suoi accessori sarà fornito dalla Cooperativa a proprie spese.

PARTE SECONDA

TRATTAMENTO ECONOMICO AL PERSONALE RETRIBUITO IN MISURA FISSA

Art. 20.

(*riferimento art.* 74 *Contratto collettivo nazionale*)

Il trattamento economico spettante ai lavoratori dipendenti da Cooperativa di consumo e loro consorzi, site in zona urbana di Modena, compresa tra villa Madonnina, S. Cataldo, Sacca, Crocetta, San Lazzaro, S. Agnese, S. Faustino e nei centri urbani di: Carpi, Mirandola, Sassuolo, Vignola, Castelfranco E., Novi e lo spaccio di Fossalta viene stabilito come segue:

Art. 21.

(*riferimento art.* 3 *Contratto collettivo nazionale*)

Raggruppamento A-1:

Personale con mansioni di carattere direttivo.

	Lire	
Uomo	72.100	8.190
Donna	70.650	8.190

Raggruppamento A-2:

a) capo dei servizi tecnici e amministrativi;

b) capo del servizio ispettivo;

c) gestore o gerente di negozio o spaccio con almeno 10 lavoratori alle proprie dipendenze;

d) capo ufficio vendita e acquisti.

	Lire	
Uomo	66.950	8.190
Donna	64.950	8.190

Art. 22.

(*riferimento art.* 4 *Contratto collettivo nazionale*)

Raggruppamento B-1:

1) Capo ufficio.
2) Ispettore.
9) Segretario di cooperativa con mansioni di concetto (secondo la definizione dell'art. 9 del Contratto collettivo nazionale 2 marzo 1955) con almeno 5 spacci e un movimento di vendita non inferiore agli 80 milioni.
10) Provveditore di Cooperativa (secondo la definizione dell'art. 9 del Contratto collettivo nazionale 2 marzo 1955) con almeno 5 spacci e un movimento di vendita non inferiore agli 80 milioni.
3) Gerente o gestore di negozio o spaccio che non rientri nel caso della lettera *c*) dell'articolo precedente.
5) Capo contabile.
6) Cassiere che sovraintende almeno a tre casse.
16) Capo di officine o di laboratorio con le complete responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina o laboratorio stessi.

	Lire	
superiori ai 21 anni:		
Uomo	51.300	6.175
Donna	48.735	5.343
dai 20 ai 21 anni:		
Uomo	50.375	5.356
Donna	47.850	4.602

Raggruppamento B-2:

4) Capo reparto o capo spaccio anche con funzioni di vendita che abbia responsabilità del proprio reparto o spaccio oppure tre persone addette alla vendita o impiegati alle proprie dipendenze.
7) Contabile con mansioni di concetto.
8) Corrispondente con mansioni di concetto
11) Segretario di direzione con mansioni di concetto.
12) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica e amministrativa, oppure con almeno tre persone con funzioni impiegatizie alle proprie dipendenze.
13) Determinatore dei costi nelle Cooperative che svolgono un ciclo produttivo.
14) Enotecnico diplomato; enologo e tecnico oleario.
15) Chimico di laboratorio.

	Lire	
superiori ai 21 anni:		
Uomo	49.650	6.175
Donna	43.195	5.343
dai 20 ai 21 anni:		
Uomo	48.925	5.356
Donna	42.075	4.602

Raggruppamento B-3:

9-*bis*) Segretario di cooperative con mansioni di concetto (secondo la definizione dell'art. 9 del Contratto collettivo nazionale 2 marzo 1955) con almeno 4 spacci ed un movimento di vendita non inferiore ai 60 milioni.

10-*bis*) Provveditore di cooperativa (secondo la definizione dell'art. 9 del Contratto collettivo nazionale 2 marzo 1955) con almeno 4 spacci ed un movimento di vendita non inferiore ai 60 milioni.

17) Vetrinista.

18) Altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente citato nella predetta elencazione.

	Lire	
superiori ai 21 anni:		
Uomo	48.675	6.175
Donna	42.300	5.343
dai 20 ai 21 anni:		
Uomo	47.800	5.356
Donna	41.110	4.602

Art. 23.

(riferimento art. 5 Contratto collettivo nazionale)

Raggruppamento C-1:

1) Contabile d'ordine.
6) Cassiere comune.
15) Commesso addetto alla vendita o banconiere (1).

superiori ai 21 anni:	Lire	
Uomo	38.375	4.602
Donne	33.385	3.978
dai 20 ai 21 anni:		
Uomo	38.050	4.420
Donna	33.100	3.757

Raggruppamento C-2:

2) Aiuto contabile.
3) Addetto alle macchine calcolatrici.
7) Personale addetto alla cassa e ai registratori di cassa.
8) Esattori, esclusi i fattorini e portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo.
9) Stenodattilografe.
16) Aiuto commesso e aiuto banconiere con anzianità di qualifica superiore a 5 anni (2).
18) Magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita.
19) Commesso di magazzino; preparatore di commissione (escluso il personale di Cooperative esercenti il commercio all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento manuale delle merci e alla loro consegna ai clienti); tale personale è compreso fra quello con mansioni non impiegatizie.

superiori ai 21 anni:	Lire	
Uomo	37.025	4.602
Donna	32.210	3.978
dai 20 ai 21 anni:		
Uomo	36.800	4.420
Donna	32.015	3.757

Raggruppamento C-3:

4) Fatturista.
5) Squarcista.
16) Aiuto commesso e aiuto banconiere da tre a cinque anni di anzianità (*).
17) Impiegato addetto al riscontro e al controllo delle vendite.
21) Pratico di laboratorio chimico.

superiori ai 21 anni:	Lire	
Uomo	35.050	3.900
Donne	30.495	3.380
dai 20 ai 21 anni:		
Uomo	34.850	3.718
Donna	30.320	3.224

Raggruppamento C-4:

10) Dattilografo.
11) Scritturale.
12) Archivista, protocollista.
13) Schedarista.
14) Addetto agli indirizzi.
16) Aiuto commesso, aiuto banconiere, fino a tre anni di anzianità di qualifica (*).
20) Addetto al centralino telefonico.
22) Altro personale con mansioni analoghe d'ordine non espressamente compreso nella predetta elencazione.

superiori ai 21 anni:	Lire	
Uomo	34.425	3.900
Donna	29.950	3.380
dai 20 ai 21 anni:		
Uomo	34.000	3.718
Donna	29.920	3.224

Art. 24.

(riferimento art. 7 - Contratto collettivo nazionale)

Quantunque il salario per il personale con mansioni non impiegatizie debba essere computato a settimana ed orario, per sole ragioni pratiche è qui riportato ragguagliato a mese.

Raggruppamento D-1:

13) II° gruppo - Conducente di autocarri e autotreni.

superiore ai 20 anni:	Lire	
Uomo	36.855	4.290
Donna	32.435	3.458
dai 18 ai 20 anni:		
Uomo	35.950	4.173
Donna	30.200	3.198

Raggruppamento D-2:

1) I° gruppo Aiuto commesso e aiuto banconiere della Cooperativa per la vendita dei prodotti della alimentazione generale (salumeria, pizzicheria, alimentari misti e promiscui).

(1) Si veda il chiarimento riportato nell'art. 9, lettera c) del C.C.N.

(2) Per gli aiuti commessi dell'alimentazione in generale si veda il successivo art. 24 raggruppamento D-2 (operai).

2) Aiuto commesso e aiuto banconiere di macelleria, norcineria, tripperia, spacci di carne fresca e congelata, rivendita di pollame, selvaggina e affini.
3) Aiuto commesso e aiuto banconiere di negozi e spacci e rivendite di erbaggi e frutta.
4) Aiuto commesso e aiuto banconiere di negozi e spacci di prodotti della pesca.
5) Aiuto commesso e aiuto banconiere di Cooperative esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.).
6) Aiuto commesso e aiuto banconiere delle Cooperative per la vendita di pane e pasta.

II gruppo — Usciere.

7) Imballatore.
8) Impaccatore.
12) Autista.
14) Conducente di motofurgoncino.

	Lire	
superiore ai 20 anni:		
Uomo	34.600	3.861
Donna	29.410	3.263
dai 18 ai 20 anni:		
Uomo	32.750	3.744
Donna	26.530	2.730

Raggruppamento D-3:

2) II gruppo Fattorino.
3) Portapacchi (personale addetto alla consegna con o senza facoltà di esazione).
4) Custode.
5) Guardiano di deposito.
6) Guardiano notturno.
9) Avvolgitore.
10) Portiere.
15) Conducente di veicoli a trazione animale.
16) Ascensorista.

	Lire	
superiore ai 20 anni:		
Uomo	33.650	3.653
Donna	28.940	3.081

Raggruppamento D-4:

2° gruppo.

11) Personale di fatica e addetti alla pulizia.)
17) Altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe.

	Lire	
superiore ai 20 anni:		
Uomo	32.975	3.420
Donna	28.030	2.900

Art. 25.

(*riferimento art.* 8 *Contratto collettivo nazionale*)

Raggruppamento E-1:

Operaio specializzato

	Lire	
dai 18 ai 20 anni:		
Uomo	36.775	4.290
Donna	31.995	3.458
dai 18 ai 20 anni:		
Uomo	35.925	4.173
Donna	29.460	3.198

Raggruppamento E-2:

Operaio qualificato

superiore ai 20 anni:		
Uomo	35.300	3.861
Donna	30.005	3.263
dai 18 ai 20 anni:		
Uomo	34.175	3.744
Donna	26.665	2.730

Raggruppamento E-3:

Operaio comune

superiore ai 20 anni:		
Uomo	34.600	3.653
Donna . .	29.410	3.081

Art. 26.

Apprendisti e personale di età fra i 14 e i 20 anni per i quali non è previsto l'apprendistato

dai 19 ai 20 anni		
Uomo . .	26.875	3.253
Donna . .	20.975	2.715
dai 18 ai 19 anni		
Uomo	25.725	3.042
Donna	20.325	2.398
dai 17 ai 18 anni		
Uomo	18.375	2.574
Donna	15.625	2.188
dai 16 ai 17 anni		
Uomo	17.850	2.422
Donna .	15.350	2.082

		Lire
dai 15 ai 16 anni		
Uomo . . .	11.125	1.930
Donna	10.450	1.825
inferiore ai 15 anni		
Uomo .	10.600	1.930
Donna	10.450	1.825

Le retribuzioni sopraripotate valgono per i comuni di Modena e Carpi. Per gli altri Comuni della Provincia le retribuzioni si intendono ridotte della percentuale del 2% sulla paga conglobata esclusa l'indennità di contingenza indicata a parte.

Art. 27.

Per i segretari ed i provveditori di Cooperativa che non rientrano nei raggruppamenti B-1 e B-3 si provvederà alla stipulazione di accordi aziendali fra le parti con la partecipazione delle organizzazioni sindacali competenti.

Art. 28.

(*riferimento artt.* 38 *e* 39
Contratto collettivo nazionale)

Le festività infrasettimanali sono quelle indicate dall'art. 38 del Contratto collettivo nazionale.

Le festività nazionali sono quelle stabilite dalla legge: 25 aprile; 1° maggio; 2 giugno; 4 novembre.

Le festività sopra richiamate (infrasettimanali e nazionali) quando cadenti in domenica dovranno essere retribuite, ai lavoratori retribuiti a salario o stipendio fisso, con una ulteriore giornata di retribuzione normale conglobata compresa l'indennità di contingenza.

Per il calcolo della retribuzione giornaliera di dette festività (infrasettimanali e nazionali) il mese si considera di 26 giorni.

PARTE TERZA

TRATTAMENTO ECONOMICO AL PERSONALE RETRIBUITO A PERCENTUALE

Art. 29.

Per il personale dipendente dalle Cooperative della provincia di Modena ad eccezione di quelle site nella zona e nei Comuni di cui all'art. 20, comma 1, del presente accordo, la retribuzione viene computata percentualmente in base al movimento mensile degli incassi effettivi conseguiti, risultanti dai versamenti effettuati dal gerente o consegnatario alla Cooperativa secondo le seguenti tabelle:

Spacci alimentari:

Movimento mensile di incassi medi:

da L. 900.000 a L. 1.100.000	3,70%
da » 1.100.000 a » 1.300.000	3,60%
da » 1.300.000 a » 1.500.000	3,50%
da » 1.500.000 a » 1.700.000	3,45%
oltre lire 1.700.000	3,40%

Spacci misti (vendita alimentari e mescita di alcoolici e analcoolici).

Movimento mensile di incassi medi:

da L. 750.000 a L. 950.000	3,75%
da » 950.000 a » 1.150.000	3,55%
da » 1.150.000 a » 1.350.000	3,35%
da » 1.350.000 a » 1.550.000	3,25%
oltre lire 1.550.000	3,15%

Spacci vini e bar cooperativi:

Per qualsiasi movimento mensile di incasso medio viene fissata la retribuzione sulla base della percentuale dell'8,15%.

Le retribuzioni per i dipendenti da Cooperative ad eccezione di quelle situate nella zona e nei Comuni di cui all'art. 20, 1° comma, del presente accordo aventi spacci con un incasso medio mensile inferiore rispettivamente a:

Spaccio alimentare	L. 900.000
Spaccio misto .	» 750.000

saranno stabilite con accordi aziendali da stipularsi fra le parti interessate di intesa con le organizzazioni stipulanti il presente accordo.

I minimi salariali garantiti vengono comunque per questi spacci fissati in lire 30.000 mensili. Anche per i bar, osterie e circoli, si darà corso ad accordi aziendali qualora le parti firmatarie del presente accordo ne ravvisino la necessità.

Art. 30.

A titolo di compenso per mancato riposo settimanale, maggiorazione contrattuale sul lavoro festivo domenicale infrasettimanale e nazionale, maggiorazione contrattuale sul lavoro straordinario feriale, vengono corrisposte in aggiunta alle percentuali salariali stabilite nell'art. 29 del presente accordo, le seguenti maggiorazioni:

Spacci alimentari	0,50%
Spacci misti	1,00%
Spacci vini e bar cooperativi	2,00%

Art. 31.

La retribuzione verrà liquidata ogni mese sulla base degli incassi effettivamente versati alla amministrazione della Cooperativa. Eventuali spettanze per crediti di banco autorizzati dal Consiglio d'amministrazione, saranno liquidate con conguaglio al termine del rapporto di lavoro.

Art. 32.

Per le vendite aventi scopo di propaganda, decise dal Consiglio di amministrazione o da chi per esso, tese ad estendere l'attività aziendale e ad aumentare le vendite, la percentuale spettante al gestore, sarà concordata fra le parti interesate.

In mancanza di accordo fra lavoratore e Consiglio di amministrazione della Cooperativa, l'ammontare di detta percentuale sarà stipulata dalla Commissione di cui all'art. 10 del presente accordo.

Art. 33.

(*riferimento art.* 73 *Contratto collettivo nazionale*)

A chiarimento dell'art. 73 del Contratto collettivo nazionale con la entrata in vigore del presente accordo gli scatti di anzianità vanno corrisposti anche al personale retribuito a percentuale.

Il primo scatto maturerà il 1° gennaio 1961 e verrà computato sul salario medio mensile dell'ultimo triennio.

Art. 34.

Per quanto concerne le festività infrasettimanali, queste vanno retribuite ai lavoratori a percentuale, con lo stesso criterio col quale vengono computate le festività nazionali.

Esempio: salario mensile uguale a L. 50.000.

Si avrà allora: L. 50.000:26 × il numero delle festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel mese.

Art. 35.

A chiarimento dell'art. 84 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, computare come per legge l'indennità di anzianità ai lavoratori retribuiti a percentuale, significa che nel calcolo relativo deve includersi anche la percentuale corrisposta in virtù dell'art. 30 del presente accordo. Identico criterio deve seguirsi per il calcolo della 13ª mensilità, delle festività nazionali e infrasettimanali, delle ferie non godute.

Art. 36.

Il personale sarà possibilmente assunto con nucleo familiare tale da consentire garanzia di buon funzionamento dello spaccio. Nel caso in cui si debbano assumere coadiuvanti al di fuori del nucleo familiare, il gestore corrisponderà, a questi ultimi, una retribuzione che non potrà essere inferiore a quella di pari categoria prevista per il personale retribuito in misura fissa.

Art. 37.

Le Cooperative assicureranno agli Istituti assicurativi e previdenziali i lavoratori dipendenti retribuiti a percentuale sulle seguenti basi:

Spacci alimentari:

Assicurazione completa di una persona ogni lire 1.250.000.

Le altre eventuali persone per le ore effettivamente prestate.

Spacci misti:

Assicurazione completa di una persona ogni lire 1.100.000.

Le altre e[illegible]ntuali persone per le ore effettivamente prestate.

Spacci vi[illegible] [illegible]r e circoli cooperativi:

Assicurazione completa di una persona ogni lire 500.000.

Le altre eventuali persone per le ore effettivamente prestate.

Art. 38.

Il presente accordo non modifica le condizioni di miglior favore esistenti le quali sono fatte salve e mantenute a termine di legge.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 20 MAGGIO 1957, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO 2 MARZO 1955, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA COOPERATIVE DI CONSUMO DELLA PROVINCIA DI PARMA

L'anno 1957, il giorno 20 del mese di maggio in Parma

tra

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE, rappresentata dal suo Presidente sig. *Bocchi Fausto*, con la partecipazione dei signori *Villani Gino, Mora Luigildo, Costa Pietro, Fragni Arnaldo,* assistiti dal Vice presidente, sig. *Melli* geom. *Leo*, dal Responsabile del Settore Cooperative di Consumo sig. *Barezzi Enore* e dal rag. *Corradini Valdes,*

l'UNIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE, rappresentata dal suo Presidente sig. *Allodi* dott. *Enrico* e sig. *Romani Giovanni,* Direttore;

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DEL COMMERCIO E AGGREGATI (C.G.I.L.) rappresentata dal suo Segretario sig. Dondi Ermete, con la partecipazione dei signori: *Bussolati Enrico, Grazioli Fernando, Montanini Enrico*, assistiti dal rag. *Luciano Dalla Tana* della Camera Confederale del Lavoro di Parma;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SINDACATI ADDETTI AL COMMERCIO (C.I.S.L.) rappresentata dai signo : geom. *Faroselli Arrigo* Segretario dell'Unione Sindacale e *Ronconi Sergio*;

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE (U.I.L.) rappresentata dal suo Segretario responsabile cav. *Caggiati Ruggero* e sig. *Righi Giuseppe*;

si è stipulato il presente accordo provinciale, integrativo al Contratto nazionale di lavoro per il personale dipendente da Cooperative di consumo stipulato in Roma il 2 marzo 1955, il quale ha valore per il personale di ambo di sessi dipendente da Cooperative di consumo, comprese nel territorio della provincia di Parma.

Le Organizzazioni che sono addivenute alla stipula del presente Contratto, sia in rappresentanza delle Cooperative di consumo, che dei lavoratori da esse dipendenti, si sono concordemente ispirate ai principi della reciproca collaborazione e solidarietà, che devono intercorrere tra le une e gli altri, tenendo presente la particolare importanza che la loro attività assume in rapporto alla funzione che viene svolta dalle Cooperative nell'interesse di vaste categorie di consumatori.

E pertanto l'opera dei lavoratori dipendenti dalle Cooperative deve essere improntata a spirito di viva partecipazione alla vita e allo sviluppo economico e sociale della Cooperativa e a comprensione delle esigenze ad essa proprie e da parte di questa deve essere riconosciuta e tutelata la dignità del lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni e in tutto quanto attiene ai diritti sanciti dalla Costituzione della Repubblica che ad esse si riferiscono.

Le parti contraenti convengono di concerto che il contenuto di questa premessa informa il presente contratto in ogni sua clausola e che pertanto esso, secondo tale spirito, deve essere applicato ed interpretato.

Art. 1.

(1 *del Contratto collettivo nazionale*)

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il Contratto si applica anche per gli spacci e le Cooperative che svolgono nello stesso ambiente attività promiscua di vendita di generi alimentari e di mescita di alcoolici e di analcoolici.

Inoltre il Contratto si applica anche ai dipendenti dei Circoli ricreativi e bar cooperativi.

Per i panifici e pastifici cooperativi si farà invece riferimento tanto per la parte normativa, quanto per quella salariale, ai contratti di lavoro per i dipendenti delle aziende di panificazione e di pastificazione.

Art. 2.

(18 *del Contratto collettivo nazionale*)

APPRENDISTATO

Per effetto della legge 19 gennaio 1955, n. 25, possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiore ai 20, salvo le limitazioni di età, i divieti e le limitazioni di occupazione previsti dalla legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli.

Gli apprendisti che raggiungono i 20 anni nel corso dell'apprendistato possono completare l'anno di apprendistato in corso.

Art. 3.

(29 *del Contratto collettivo nazionale*)

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'interruzione dell'orario di lavoro, che non può essere inferiore a due ore, è quella stabi-

lita dal vigente orario prefettizio che disciplina l'apertura e la chiusura dei negozi e successive modificazioni che ad esso potranno venire apportate sentito il prescritto parere delle Organizzazioni Sindacali.

Art. 4.

(31 *del Contratto collettivo nazionale*)

A chiarimento di quanto stabilito dall'art. 31 del Contratto collettivo nazionale e cioè: che nessun compenso speciale è dovuto per le ore di lavoro oltre all'orario normale al personale preposto alla direzione tecnica ed amministrativa della cooperativa, quali: i gerenti e gestori, i capi servizi tecnici ed ispettivi, i direttori tecnici ed amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che non partecipano alla vendita o al lavoro manuale, i provveditori ed i segretari di cooperativa; si deve intendere compreso fra detto personale anche l'ispettore agli spacci.

Art. 5.

(32 *del Contratto collettivo nazionale*)

Il personale classificato a lavoro discontinuo e di semplice attesa e di custodia è quello indicato dalla tabella approvata dal regio decreto legge 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni.

La durata di lavoro per questo personale rimane fissata in ore 10 per i custodi, guardiani, portieri e uscieri. In 9 ore per tutto l'altro personale. Nel caso che il lavoratore sia assunto ad ore o comunque per un orario inferiore alla giornata normale (ore 9 oppure 10 a seconda dei casi), le parti dovranno preventivamente accordarsi per quanto riguarda il compenso da corrispondere ai lavoratori facendo successivamente vistare l'accordo alle Organizzazioni sindacale.

Art. 6.

(37 *e* 40 *del Contratto collettivo nazionale*)

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Per il personale che è tenuto a prestare servizio alla domenica mattina, ai sensi dell'art. 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, non compete alcuna maggiorazione sulla retribuzione, esso dovrà usufruire del riposo settimanale.

La durata del lavoro nella giornata di domenica resta fissata in ore 4 per il personale addetto al lavoro continuo e di ore 4,30 per il personale a lavoro discontinuo così come specificato dalla legge 15 marzo 1923, n. 692, e successive modificazioni.

Per i gerenti e gestori di negozio ai quali non è possibile concedere il riposo compensativo per il carattere della insostituibilità nelle mansioni ad essi affidate, la retribuzione per detto lavoro festivo verrà loro corrisposta con la maggiorazione del 30% sulla paga conglobata.

Art. 7.

Per i dipendenti attualmente in servizio e che già percepiscono un compenso per il lavoro compiuto nella mattinata di domenica, escluso quelle richiamate nel 3° comma del precedente articolo, tale compenso sarà conservato *ad personam*.

Art. 8.

(73 *del Contratto collettivo nazionale*)

SCATTI DI ANZIANITÀ

Gli scatti di anzianità già corrisposti al personale dipendente da Cooperative, in analogia al contratto per i dipendenti da aziende private ed attualmente in corso di godimento, restano computati nella misura del 4 % cadauno sullo stipendio e salario tabellare e la contingenza in atto al momento della maturazione dei singoli scatti.

Art. 9.

(74 *del Contratto collettivo nazionale*)

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico spettante ai lavoratori dipendenti da cooperative di consumo a retribuzione fissa viene stabilito come segue:

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

CATEGORIA *A* (Art. 3 Contratto collettivo nazionale)

	MENSILE Paga base Lire	MENSILE Conting. Lire
Raggruppamento A/1:		
a) personale con funzioni di carattere direttivo, escluso quello di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto legge 1° luglio 1926, n. 1130		
Uomo	67.600	3.743
Donna	58.240	3.743
Raggruppamento A/2:		
b) capo dei servizi tecnici e amministrativi; il capo del servizio ispettivo . . .		
c) gestore o gerente di negozio e spaccio con almeno 1 anno di funzione di tale qualifica nella stessa cooperativa e con almeno 10 lavoratori alle proprie dipendenze (ved. art. 9 Contratto collettivo nazionale)		
d) capo ufficio vendite e acquisti		
Uomo	62.010	3.743
Donna	53.560	3.743

CATEGORIA *B* (Art. 4 Contratto collettivo nazionale)

	MENSILE Paga base Lire	Conting. Lire
Raggruppamento B/1:		
1) capo ufficio		
2) ispettore		
9) segretario di cooperativa con mansioni di concetto (*secondo la definizione dell'art. 9 del Contratto collettivo nazionale*) con almeno cinque spacci e un movimento di vendita non inferiore agli 80 milioni		
10) provveditore di cooperativa (*secondo la definizione dell'art. 9 del Contratto collettivo nazionale*) con almeno cinque spacci e un movimento di vendita non inferiore agli 80 milioni		
3) gerente o gestore di negozio, filiale o spaccio che non rientri nel caso di cui alla lettera *c*) dell'articolo precedente (*art. 9 Contratto collettivo nazionale*) . . .		
5) capo contabile		
6) cassiere principale che sovraintende almeno a tre casse .		
16) capo officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa della officina stessa		
Superiore ai 21 anni		
Uomo	49.417	2.823
Donna	40.664	2.432
Raggruppamento B/2:		
4) capo reparto anche con funzioni di vendita che abbia responsabilità del proprio reparto oppure tre persone addette alla vendita impiegati alle proprie dipendenze (*ved. art. 9 Contratto collettivo nazionale*) .		
7) contabile con mansioni di concetto e primanotista		
8) corrispondente con mansioni di concetto		
11) segretario di direzione con mansioni di concetto		
12) magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica e amministrativa, oppure con almeno tre persone con funzioni impiegatizie alle proprie dipendenze		
13) determinatore dei costi nelle cooperative che svolgono un ciclo produttivo .		
14) enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario		
15) chimico di laboratorio		
Superiore ai 21 anni		
Uomo	47.537	2.823
Donna	39.832	2.432

	MENSILE Paga base Lire	Conting. Lire
Raggruppamento B/3:		
9 B *bis*) segretario di cooperativa con mansioni di concetto (*secondo la definizione dell'art. 9 del Contratto collettivo nazionale*) con almeno 4 spacci ed un movimento di vendita non inferiore ai 60 milioni		
10 B *bis*) provveditore di cooperativa (*secondo la definizione dell'art. 9 del Contratto collettivo nazionale*) con almeno 4 spacci ed un movimento di vendita non inferiore ai 60 milioni		
17) vetrinista		
18) altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente comprese nella predetta elencazione		
Superiore ai 21 anni		
Uomo	45.760	2.823
Donna	36.920	2.432

CATEGORIA *C* (art. 5 del Contratto collettivo nazionale) 2 marzo 1955)

Raggruppamento C/1:		
1) contabile d'ordine		
6) cassiere comune		
15) commesso addetto alla vendita banconiere (*ved. art. 9 Contratto collettivo nazionale*)		
Superiore ai 21 anni .		
Uomo .	40.000	2.105
Donna	32.240	1.809
Raggruppamento C/2:		
2) aiuto contabile		
3) addetto alle macchine calcolatrici		
7) personale addetto alla cassa e ai registratori di cassa		
8) esattore esclusi i fattorini e portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo		
9) stenodattilografo		
16) aiuto commesso e aiuto banconiere (*secondo la definizione di cui al l'art. 6 del Contratto collettivo nazionale, esclusi quelli all'art. 7 del Contratto collettivo nazionale*) . . .		
19) commesso di magazzino, preparatore di commissioni (escluso il personale di cooperative esercenti il commercio all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento manuale delle merci e alla loro consegna ai clienti: tale personale è		

	MENSILE Paga base Lire	Conting. Lire
compreso in quello con mansioni non impiegatizie)		
18) magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita		
Superiore ai 21 anni		
Uomo	36.920	1.778
Donna	29.640	1.530
Raggruppamento C/3:		
4) fatturista		
5) squarcista		
17) impiegato addetto al riscontro e al controllo delle vendite		
21) pratico di laboratorio chimico		
Superiore ai 21 anni		
Uomo	36.400	1.778
Donna	29.224	1.530
Raggruppamento C/4:		
10) dattilografo		
11) scritturale		
12) archivista; protocollista		
13) schedarista		
14) addetto agli indirizzi		
20) addetto al centralino telefonico		
22) altro personale con mansioni analoghe di ordine non espressamente compreso nella predetta elencazione		
Superiore ai 21 anni .		
Uomo	36.157	1.778
Donna	28.496	1.530

PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

	MENSILE Paga base Lire	Conting. Lire
CATEGORIA *D* (Art. 7 del Contratto collettivo nazionale 2 marzo 1955)		
Raggruppamento D/1:		
13) 2° *gruppo*) conducente di autocarri e autotreni		
Superiore ai 21 anni		
Uomo	36.920	1.965
Donna	28.600	—
Raggruppamento D/2:		
1) 1° *gruppo*) aiuto commesso e aiuto banconiere delle cooperative per la vendita di prodotti della alimentazione generale salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui)		
2) 1° *gruppo*) aiuto commesso e aiuto banconiere di macellerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame, selvaggina ed affini; mercerie		
3) 1° *gruppo*) aiuto commesso e aiuto banconiere di negozi e spacci di rivendita di erbaggi e frutta		
4) 1° *gruppo*) aiuto commesso e aiuto banconiere di negozi e spacci di prodotti della pesca		
6) 1° *gruppo*) aiuto commesso e aiuto banconiere delle cooperative per la vendita di pane e pasta		
1) 2° *gruppo*) usciere		
7) 2° *gruppo*) imballatore		
8) 2° *gruppo*) impaccatore		
12) 2° *gruppo*) autista .		
14) 2° *gruppo*) conducente di motofurgoncino		
Superiore ai 21 anni .		
Uomo	35.360	1.767
Donna	27.976	1.476
Raggruppamento D/3:		
5) 1° *gruppo*) aiuto commesso e aiuto banconiere di cooperativa esercente il commercio al dettaglio del latte e derivati senza licenza di P. S.		
2) 2° *gruppo*) fattorino		
3) 2° *gruppo*) portapacchi, personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione		
4) 2° *gruppo*) custode		
5) 2° *gruppo*) guardiano di deposito		
6) 2° *gruppo*) guardiano notturno		
9) 2° *gruppo*) avvolgitore		
10) 2° *gruppo*) portiere		
15) 2° *gruppo*) conducente di autoveicoli a trazione animale		
16) 2° *gruppo*) ascensorista		
Superiore ai 21 anni		
Uomo	34.424	1.669
Donna	26.936	1.403
Raggruppamento D/4:		
11) 2° *gruppo*) personale di fatica e addetti alla pulizia		
17) 2° *gruppo*) altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe		
Superiore ai 21 anni		
Uomo	33.800	1.560
Donna	26.676	—

	MENSILE Paga base Lire	Conting. Lire
CATEGORIA *E* (Art. 8 del Contratto collettivo nazionale 2 marzo 1955)	—	—
Raggruppamento E/1:		
a) operai specializzati		
Superiore ai 21 anni		
Uomo	36.920	1.965
Donna	28.600	—
Raggruppamento E/2:		
b) operai qualificati		
Superiore ai 21 anni		
Uomo	35.360	1.767
Donna	28.080	1.481
Raggruppamento E/3:		
c) operai comuni		
Superiore ai 21 anni		
Uomo	34.320	1.669
Donna	27.560	1.403

PERSONALE DI ETÀ COMPRESA FRA I 14 E I 21 ANNI

La retribuzione mensile per tutti i dipendenti di età inferiore ai 21 anni, qualunque sia la loro qualifica, è la seguente:

	MENSILE Paga base Lire	Conting. Lire
dai 20 ai 21 anni:	—	—
Uomo	30.378	1.669
Donna	25.207	1.403
dai 19 ai 20 anni:		
Uomo	29.113	1.554
Donna	24.138	1.170
dai 18 ai 19 anni:		
Uomo 1° sem.	22.310	1.554
Uomo 2° sem.	25.440	1.554
Donna 1° sem.	19.096	1.170
Donna 2° sem.	22.216	1.170
dai 17 ai 18 anni:		
Uomo 1° sem.	18.085	1.230
Uomo 2° sem.	19.125	1.230
Donna 1° sem.	15.423	1.038
Donna 2° sem.	16.463	1.038
dai 16 ai 17 anni:		
Uomo 1° sem.	14.942	1.230
Uomo 2° sem.	17.022	1.230
Donna 1° sem.	13.326	1.038
Donna 2° sem.	14.366	1.038
dai 15 ai 16 anni:		
Uomo 1° sem.	11.746	966
Uomo 2° sem.	12.786	966
Donna 1° sem.	11.726	906
Donna 2° sem.	12.760	906
inferiore ai 15 anni:		
Uomo 1° sem.	9.666	966
Uomo 2° sem.	10.706	966
Donna 1° sem.	9.646	906
Donna 2° sem.	10.686	906

Le retribuzioni di cui alle sopra riportate tabelle valgono per i comuni di Parma, Salsomaggiore, Fidenza e Borgotaro. Per gli altri Comuni della provincia le attribuzioni si intendono ridotte nella misura del 4,50% sulla paga conglobata (esclusa l'indennità di contingenza).

Art. 10.

In aggiunta agli stipendi e salari sopra indicati (1ª colonna) sarà corrisposta una indennità di contingenza (2ª colonna) la quale corrisponde a quella in vigore all'1 gennaio 1957 e che varierà nella misura prevista dall'accordo nazionale sulla scala mobile del 29 aprile 1957 e che verrà trimestralmente comunicata.

Art. 11.

Per i segretari e provveditori di cooperative che non rientrano nei raggruppamenti B/1 e B/3 si provvederà alla stipulazione di accordi aziendali fra le parti con la partecipazione delle Organizzazioni sindacali competenti.

Art. 12.

In relazione a quanto previsto dall'art. 77 del Contratto collettivo nazionale, le parti in deroga agli articoli 74, 75 e 76 del Contratto collettivo nazionale stesso stabiliscono che per il personale delle cooperative di consumo addetto alle vendite, e per il quale viene stabilito il trattamento economico ragguagliato in misura percentuale sugli incassi effettivi mensili, si ravvisa la concorde opportunità di provvedere al regolamento di detto trattamento mediante le norme che seguono:

a) le cooperative aventi spacci con un incasso medio mensile inferiore rispettivamente per:

spaccio alimentari	L. 700.00
spaccio misto	» 600.00
spaccio bevande, osteria, bar, caffè ecc.	» 350.00

non sono tenute all'osservanza del presente accordo per quanto riguarda la parte salariale (*giusto quanto disposto dai comma* 1, 2 *e* 3 *dell'art.* 77 *del Contratto collettivo nazionale*); esse dovranno stipulare accordi aziendali direttamente con il dispendente e di intesa con l

Organizzazioni provinciali rappresentanti le parti firmatarie del presente accordo le quali dovranno vistare gli accordi aziendali stessi.

Ha invece valore per tutti la parte normativa del Contratto collettivo nazionale;

b) per gli spacci delle cooperative con incassi medi mensili superiori alle cifre di cui al precedente comma *a*), la retribuzione al gestore e consegnatario sarà corrisposta nella misura seguente:

Spaccio alimentari: una percentuale pari al 3,20% sugli incassi oltre ad un compenso fisso mensile di lire 13.000;

Spacci misti: una percentuale pari al 3,40% sugli incassi oltre ad un compenso fisso mensile di L. 13.000;

Spacci bevande osteria caffè bar: una percentuale pari al 5,40% sugli incassi oltre ad un compenso fisso mensile di L. 13.000.

Le retribuzioni di cui sopra sono comprensive di ogni elemento della retribuzione medesima ed inoltre del compenso per lavoro festivo, domenicale, infrasettimana, mancato riposo settimanale, lavoro straordinario, diurno e notturno.

La parte percentuale della retribuzione al gestore e consegnatario viene computata in base al movimento mensile degli incassi effettivi conseguiti, risultanti dai versamenti effettuati dal gestore e consegnatario alla cooperativa.

Per le vendite aventi lo scopo di propaganda diretta allo sviluppo dell'attività aziendale la percentuale spettante al banconiere può essere concordata fra le parti interessate in deroga alle percentuali sopra esposte.

Art. 13.

Sui generi di vendita, sui quali vi è prezzo di imperio, che non conceda alla cooperativa un utile tale da consentire l'applicazione delle percentuali di cui sopra, il gestore percepirà tutto il margine, salvo accordo fra le parti, derivante dalla differenza, fra il prezzo di costo e il prezzo di vendita.

Art. 14.

I banconieri saranno possibilmente assunti con un complesso familiare tale da costituire garanzia per il funzionamento degli spacci ai quali sono addetti.

Il banconiere non potrà comunque assumere lavoratori estranei senza l'approvazione scritta della cooperativa.

Art. 15.

Il minimo garantito di retribuzione previsto dal comma 3) dell'art. 77 del Contratto collettivo nazionale viene stabilito nella misura di L. 25.000 mensili.

Art. 16.

Le festività infrasettimanali considerate nella percentuale tabellare base, ai fini del trattamento economico, sono quelle indicate dall'art. 38 del Contratto collettivo nazionale. Per il calcolo delle retribuzioni giornaliere, ad eccezione dell'indennità di licenziamento si considera il mese di 26 giorni.

Spettano inoltre al personale dipendente in ogni tipo di spaccio le festività nazionali che sono le seguenti: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre.

Dette giornate debbono essere retribuite normalmente ancorchè non vi sia prestazione d'opera. Qualora il lavoratore debba prestare la sua opera dovrà percepire paga doppia con la maggiorazione del 30%.

Art. 17

ALLOGGIO

Il gestore di spaccio misto, retribuito a percentuale, ha diritto ad avere dalla cooperativa un alloggio adeguato alla propria famiglia. Nel caso la cooperativa non disponga l'alloggio per il banconiere e la sua famiglia, essa dovrà corrispondergli una quota equivalente all'affitto pagato dal banconiere stesso, in locale scelto dalla cooperativa salvo accordo fra le parti.

Art. 18.

VESTIARIO

La cooperativa dovrà fornire al banconiere n. 2 vestaglie all'anno.

Art. 19.

PATTI AGGIUNTI

Valgono solo le condizioni di miglior favore.

Art. 20.

REGOLAMENTI INTERNI

Per quanto concerne le norme non previste dal contratto sul credito di banco, cauzioni, cali peso, inventari, pulizia, modifiche orari e qualsiasi altra questione interna, si devono prevedere appositi regolamenti interni stilati fra le parti e controfirmati, in armonia con le norme stabilite dal Contratto collettivo nazionale.

Art. 21.

Per i prelievi di merci dallo spaccio per uso familiare è fatto obbligo al gestore di tenere regolare libretto di credito e a fine mese, riscosse le sue spettanze, provvedere al saldo del conto a suo debito verso la cooperativa.

Art. 22.

La retribuzione viene liquidata ogni mese sulla base degli incassi effettivamente versati. Gli incassi giornalieri appartengono esclusivamente alla cooperativa; il banconiere dovrà eseguire il versamento integrale nella

cassa della Società nei modi e nei termini che gli saranno fissati dalla stessa.

Non è comunque concesso al banconiere trattenere somme a qualsiasi titolo senza il consenso della cooperativa. La inosservanza di questa precisa disposizione comporta il licenziamento in tronco del banconiere.

Art. 23.

DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI NORME DISCIPLINARI

Per quanto riguarda i diritti ed i doveri dei lavoratori nonchè le norme disciplinari da applicarsi nei confronti dei medesimi si fa esplicito riferimento a quanto contenuto negli articoli 92, 93, 94 e 95 del Contratto collettivo nazionale.

Art. 24.

CALO MERCI ED INVENTARI

Si fa esplicito riferimento a quanto stabilito dagl articoli 99 e 100 del Contratto collettivo nazionale.

Art. 25.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entrerà in vigore il giorno 1 gennaio 1957 ed avrà la durata di un anno da tale data Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 16 FEBBRAIO 1956, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2 MARZO 1955, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA COOPERATIVE DI CONSUMO E CONSORZI DA QUESTE COSTITUITI DELLA PROVINCIA DI PERUGIA

L'anno millenovecentocinquantasei e questo dì sedici del mese di febbraio, in Perugia nella sede dell'Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione, alla presenza del 1° Segretario sig. *Furio Franciosini,* a ciò appositamente delegato dal proprio Direttore, avv. *Ubaldo Foresio,* sono convenuti i signori:

sig. prof. *Simonucci Bruno,* rappresentante per delega la FEDERAZIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE DELLA PROVINCIA DI PERUGIA;

sig. *Castori* dott. *David,* rappresentante per delega dell'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE FRA LE COOPERATIVE DELLA PROVINCIA DI PERUGIA, assistito dal sig. *Cacciamani* rag. *Annibale,* funzionario dell'Associazione stessa;

sig. *Caponi Alfio,* rappresentante per delega la CAMERA DEL LAVORO DI PERUGIA E PROVINCIA, assistito dal sig. *Caprini Elio,* Capo dell'Ufficio Vertenze e Contratti della Associazione stessa;

sig. *Romei Roberto,* rappresentante per delega la C.I.S.L. DI PERUGIA, assistito dal per. ind. sig. *Jori Ermanno;*

sig. *Talillo* cav. uff. *Andrea,* rappresentante per delega l'U.I.L. DI PERUGIA, assistito dal dott. *Alberto Sebastiani,* funzionario dell'Unione stessa,

all'oggetto di addivenire alla stipulazione del contratto provinciale integrativo del Contratto collettivo nazionale 2 marzo 1955 per il personale dipendente da Cooperative di consumo e da Consorzi da queste costituiti.

Dopo ampia discussione improntata a spirito di reciproca comprensione si è convenuto:

1) La classificazione del personale è quella che risulta dall'allegato prospetto n. 1 e che forma parte integrante del presente contratto;

2) In relazione all'art. 17 si precisa che il numero di apprendisti non potrà superare la percentuale di 1 ogni 3 dipendenti, fermo restando, però, che negli spacci dove sia un solo dipendente, è ammessa l'assunzione di un apprendista;

3) In deroga all'art. 18 si conviene che il periodo di apprendistato possa avere inizio, indipendentemente dal sesso, non prima dei 14 anni e non oltre il compimento dei 20 anni;

4) In deroga all'art. 19 la durata massima del periodo di apprendistato resta fissata in anni 4. Il periodo di apprendistato effettuato presso aziende appartenenti allo stesso settore merceologico, purchè non siano trascorsi oltre tre anni dall'assunzione nel precedente periodo, sarà computato ai fini del completamento del periodo di apprendistato.

5) L'indennità di licenziamento per anzianità maturata durante il periodo di apprendistato, contrariamente a quanto disposto dall'art. 23, verrà liquidata per intero indipendentemente dalla durata del periodo di apprendistato e dell'età.

Nel caso in cui l'apprendista, trascorso il periodo di apprendistato, venga trattenuto in servizio, detto periodo sarà considerato utile agli effetti dell'indennità di licenziamento come se si fosse trattato di un normale rapporto d'impiego o di lavoro;

6) L'interruzione dell'orario di lavoro prevista dall'art. 39 del contratto viene fissata in ore 2,

7) La durata di lavoro per il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa di cui alla tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, numero 2656, e successive aggiunte, resta fissata in ore 10 mentre per i commessi di negozio è stabilita in ore 9;

8) In deroga a quanto previsto dall'art. 34 del contratto ed in relazione all'avvenuto conglobamento dei salari e degli stipendi, si convengono le seguenti retribuzioni del lavoro straordinario:

a) lavoro straordinario normale, paga conglobata maggiorata della indennità di contingenza aumentata del 13%;

b) lavoro straordinario festivo, paga come sopra con la maggiorazione del 22%;

c) lavoro straordinario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del mattino) paga come sopra, con la maggiorazione del 32%;

d) Le eventuali ore di lavoro prestate nel giorno del riposo compensativo, verranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Le percentuali di cui sopra non sono tra loro cumulabili nel senso che la maggiore assorbe sempre la minore;

9) La durata del congedo matrimoniale (art. 49) resta fissata in giorni 15;

10) Il personale inviato in missione, con le esclusioni previste dall'art. 52, avrà diritto, oltre al rimborso delle spese secondo quanto stabilito nel predetto articolo, anche ad una diaria giornaliera pari al doppio del salario o dello stipendio dovuto per quella giornata.

La somma di cui sopra è comprensiva di ogni e qualsiasi spesa cui il prestatore d'opera dovesse andare incontro nel corso della missione, compreso quindi il vitto e l'alloggio.

Nel caso che non vi sia pernottamento, la diaria verrà ridotta di un terzo. Qualora la missione dovesse avere una durata superiore ad un mese, la misura della diaria dovrà essere concordata tra le associazioni sindacali stipulanti il presente contratto; analogamente si procederà nel caso di lavoratori per i quali le normali attribuzioni comportino viaggi abituali;

11) Il termine massimo in cui il lavoratore licenziato, già trasferito, (art. 58) potrà chiedere il rimborso delle spese occorrenti al rientro al luogo di origine, resta fissato, limitatamente a casi di forza maggiore, nel periodo massimo di mesi 12;

12) Il trattamento economico dovuto durante il periodo di gravidanza e puerperio si identifica con quello previsto dall'art. 61 del contratto collettivo;

13) In relazione all'art. 76 si conviene che il salario spettante ai lavoratori a cottimo debba essere quello percepito dal prestatore d'opera della stessa categoria maggiorato del 12%;

14) Il trattamento economico da praticare è quello della tabella allegata al presente contratto e che del contratto stesso forma parte integrante;

15) Per quelle Cooperative che, per il volume degli affari o per la speciale struttura ed organizzazione sia possibile affidare le mansioni ad una sola persona con facoltà anche di farsi sostituire o coadiuvare da un familiare e con possibilità di dedicarsi anche ad altra pur saltuaria attività, compatibilmente con l'esigenze della Cooperat a, in relazione al disposto dell'art. 77 del contratto di cui in premessa, si conviene una tabella allegata al presente contratto, del quale fa parte integrante, composta di una percentuale rapportata agli incassi della Cooperativa, fermo restando però: che qualora non si raggiunga, con la percentuale, nel mese il minimo garantito dalla predetta tabella, la Cooperativa dovrà integrare la percentuale fino al raggiungimento del minimo fissato, senza aver diritto di rivalsa nelle eventuali percentuali dei mesi successivi che potessero anche superare il minimo garantito;

16) Ad integrazione dell'art. 97 si conviene che in caso di disaccordo sulla valutazione degli eventuali danni subìti dalla Cooperativa le associazioni sindacali competenti a decidere in merito saranno quelle alle quali sia il lavoratore, sia la Cooperativa abbiano dato espresso mandato;

17) I cali e gli sfridi previsti dall'art. 99 saranno compensati nel modo che segue:

a) la merce verrà caricata al prezzo di vendita, a peso netto, con eccezione del solo prosciutto per il quale verrà riconosciuto un calo, a forfait, del 22% del proprio peso;

b) la carta da involgere verrà addebitata in ragione di lire 100 il kg. quella gialla, lire 300 il kg. quella oleata, lire 160 il kg. la carta fioretto, lire 200 il kg. le buste, al prezzo di costo la carta juta, intendendosi di compensare, con detti prezzi di favore, il danno derivante da cali e da sfridi.

Eventuali aumenti o diminuzioni che dovessero verificarsi nel prezzo della carta, opereranno in percentuale sui prezzi sopra fissati.

18) L'eventuale uso della casa di abitazione verrà concesso dalla Cooperativa a titolo gratuito;

19) La Cooperativa dovrà sempre fornire, quando venga fatto obbligo al dipendente di indossare divise od abiti da lavoro o grembiuli, i relativi indumenti. Non è ammessa una indennità forfettaria sostitutiva;

20) Pena il licenziamento in tronco e salvo restando per la Cooperativa la facoltà di chiedere il risarcimento dei danni subìti, è fatto assoluto divieto al gestore di acquistare o vendere merce in proprio, salvo eventuale autorizzazione scritta da parte della Cooperativa;

21) Le disposizioni del presente contratto integrativo sono correlative ed inscindibili tra loro. Fermo restante quanto sopra, le parti si danno atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso nè intendono in alcuna maniera modificare, per i lavoratori già in forza presso le aziende, eventuali condizioni economico normative più favorevoli che si intendono mantenute *ad personam*;

22) Dato che le Cooperative, per la loro particolare funzione, non perseguono fini di lucro, le parti convengono che, ove la situazione economico-finanziaria lo permetta, il Consiglio di amministrazione deliberi la corresponsione di una gratifica di bilancio da erogare in proporzione ai salari ed agli stipendi percepiti da ogni singolo dipendente.

23) Il presente contratto decorrerà dal 1° novembre 1955, avrà la durata di anni uno, con scadenza naturale al 31 ottobre 1956.

A) Tabella degli stipendi e dei salari conglobati in vigore dal 1° novembre 1955 per i dipendenti da cooperative e da consorzi da queste costituite.

(*Allegato n. 1 al Contratto integrativo provinciale*)

Categoria A) Oltre 20 anni:

a) Personale con funzioni direttive con l'esclusione di cui all'art 3 del Contratto collettivo nazionale 2 marzo 1955	L.	51.900
b) Capo dei servizi tecnici o amministrativi Capo del servizio Ispettivo	»	44.900
c) Gestore o gerente di negozio o spaccio con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa Cooperativa e con almeno 10 lavoratori alle proprie dipendenze Capo-ufficio vendite o acquisti	»	44.720

Categoria B:

Appartiene a tale categoria tutto il personale che svolga mansioni di concetto o prevalentemente tali; e più precisamente:

1) Capo-ufficio Ispettore Capo-reparto anche con funzioni di vendita, con resoponsabilità del proprio reparto oppure con tre persone addette alla vendita o impiegati (vedi art. 9 del Contratto collettivo nazionale) Capo-contabile Provveditore di cooperativa (vedi art. 9):

oltre i 20 anni	»	42.300
dai 18 ai 20 anni	»	40.650

2) Gerente o gestore di negozio o spaccio che non rientri nel caso previsto nella lettera *B*) della categoria *A*) (vedi art. 9):

oltre i 20 anni	L.	40.950
dai 18 ai 20 anni	»	39.350

3) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica ed amministrativa, oppure con almeno tre persone con funzioni impiegatizie alle proprie dipendenze - Cassiere:

oltre i 20 anni	»	38.310
dai 18 ai 20 anni	»	36.820

4) Contabile con mansioni di concetto:

oltre i 20 anni	»	37.930
dai 18 ai 20 anni	»	36.450

5) Segretario di Cooperativa con mansioni di concetto (v. art. 9:

oltre i 20 anni	»	37.330
dai 18 ai 20 anni	»	35.900

6) Vetrinista:

oltre i 20 anni	»	36.920
dai 18 ai 20 anni	»	35.480

7) Tutto il rimanente personale che svolga mansioni di concetto e che non sia stato espressamente nominato nella precedente elencazione:

oltre i 20 anni	»	36.080
dai 18 ai 20 anni	»	34.670

Categoria C):

Appartiene a tale categoria tutto il personale che svolga mansioni d'ordine, e più precisamente:

1) Contabile d'ordine:

oltre i 21 anni	»	33.030
dai 20 ai 21 anni	»	32.700
dai 19 ai 20 anni	»	30.390
dai 18 ai 19 anni	»	30.000
dai 17 ai 18 anni	»	24.280
dai 16 ai 17 anni	»	23.780
sotto i 16 anni	»	16.650

2) Aiuto-contabile Esattore (esclusi i fattorini o porta-pacchi che all'atto della consegna della merce siano autorizzati a riscuotere l'importo della stessa) - Dattilografo:

oltre i 21 anni	»	30.620
dai 20 ai 21 anni	»	30.320
dai 19 ai 20 anni	»	28.200
dai 18 ai 19 anni	»	27.870
dai 17 ai 18 anni	»	22.780
dai 16 ai 17 anni	»	22.050
sotto i 16 anni	»	15.450

3) Commesso addetto alla vendita o banconiere (vedi art. 9):

oltre i 21 anni	L.	30.840
dai 20 ai 21 anni	»	30.530
dai 19 ai 20 anni	»	28.370
dai 18 ai 19 anni	»	28.070
dai 17 ai 18 anni	»	22.670
dai 16 ai 17 anni	»	22.200
sotto i 16 anni	»	15.540

4) Aiuto-commesso o aiuto-banconiere (con la esclusione di cui all'art 7, cat. *D*), gruppo 1°, per i primi due anni di servizio nella stessa azienda) compresi quelli previsti all'art. 7, 1° gruppo, dopo due anni di anzianità nella azienda medesima:

oltre i 21 anni	»	29.920
dai 20 ai 21 anni	»	29.620
dai 19 ai 20 anni	»	27.530
dai 18 ai 19 anni	»	27.230
dai 17 ai 18 anni	»	21.990
dai 16 ai 17 anni	»	21.550
sotto i 16 anni	»	15.000

5) Rimanente personale con mansioni di ordini — analoghe alle precedenti — ma non espressamente specificate nella elencazione superiore:

oltre i 21 anni	»	28.600
dai 20 ai 21 anni	»	28.300
dai 19 ai 20 anni	»	26.300
dai 18 ai 19 anni	»	26.C80
dai 17 ai 18 anni	»	21.000
dai 16 ai 17 anni	»	20.600
sotto i 16 anni	»	14.410

Categoria /1:

1° Gruppo

Aiuto commesso per i primi due anni (esclusi quelli compresi nella catteg. *C*):

oltre i 20 anni	»	29.530
dai 18 ai 20 anni	»	27.522
dai 16 ai 18 anni	»	22.890
sotto i 16 anni	»	14.700

2° Gruppo

1) Usciere, fattorino, porta pacchi, personale di fatica e addetto alla pulizia:

oltre i 20 anni	»	29.000
dai 18 ai 20 anni	»	27.030
dai 16 ai 18 anni	»	22.480
sotto i 16 anni	»	14.501

2) Autista e conducente di motofurgone:

oltre i 20 anni	»	29.750
dai 18 ai 20 anni	»	27.730
dai 16 ai 18 anni	»	23.060
sotto i 16 anni	»	14.870

3) Conducenti di autocarri e autotreni:

oltre i 20 anni	L.	30.630
dai 18 ai 20 anni	»	28.550

4) Altro personale subalterno con mansioni analoghe e non espressamente elencate:

oltre i 20 anni	»	28.600
dai 18 ai 20 anni	»	26.760
dai 16 ai 18 anni	»	22.200
sotto i 16 anni	»	14.300

Categoria E):

Operaio specializzato:

oltre i 20 anni	»	29.450
dai 18 ai 20 anni	»	27.450

Operaio qualificato:

oltre i 20 anni	»	29.300
dai 18 ai 20 anni	»	27.300

Operaio comune:

oltre i 20 anni	»	27.720
dai 18 ai 20 anni	»	25.816
dai 16 ai 18 anni	»	23.930
sotto i 16 anni	»	13.860

La presente tabella vale per i comuni di Perugia, Foligno, Spoleto, Città di Castello; per i rimanenti Comuni operare una riduzione del 10%.

b) tabella delle percentuali da valere per il calcolo delle spettanze dovute al gestore di negozio di cui all'art. 77 del contratto collettivo nazionale e n. 15 del contratto collettivo provinciale.

INCASSI	Percentuale	Minimo garantito
Fino a L. 2.000.000	7 %	10.400
» » 4.000.000	4½ %	12.000
» » 6.000.000	4 %	15.000
» « 8.000.000	3½ %	18.000
Oltre otto milioni	3 %	20.000

c) percentuali da calcolare sullo stipendio o sul salario maggiorato della corrispondente indennità di contingenza, dovuta al lavoratore di oltre venti anni e per il quale l'apprendista compie il lavoro di tirocinio.

	Assunto fra i 14 ed i 16 anni	Assunto fra i 16 ed i 18 anni	Assunto fra i 18 ed i 20 anni
I semestre	10 %	15 %	20 %
II »	15 %	20 %	30 %
III »	20 %	30 %	40 %
IV »	30 %	40 %	55 %
V »	40 %	55 %	70 %
VI »	50 %	65 %	80 %
VII »	60 %	75 %	90 %
VIII »	75 %	85 %	95 %

Visti il contratto e le tabelle *a*, *b*, *c* che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 6 DICEMBRE 1955, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO 2 MARZO 1955, PER I DIPENDENTI DA COOPERATIVE DI CONSUMO E CONSORZI DA QUESTE COSTITUITI DELLA PROVINCIA DI PIACENZA

L'anno 1955 il giorno 6 del mese di dicembre in Piacenza presso la sede della Federazione Provinciale delle Cooperative e Mutue di Piacenza, sita in via Santa Franca n. 31

tra

la Federazione Provinciale delle Cooperative, rappresentata dal suo Vice presidente sig. *Baldini Arturo,* e dal suo Segretario sig. *Zoni* rag. *Luigi*

e

la Federazione Provinciale Sindacati addetti al Commercio (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario sig. *Lunini Giorgio;*

l'Unione Sindacale Provinciale (U.I.L.), rappresentata dal sig. *Giuseppe Marina,* Segretario;

la Federazione Provinciale Lavoratori del Commercio (C.G.I.L.) rappresentata dal suo Segretario signora *Bianca Anelli,*

si è stipulato il presente Contratto provinciale integrativo di quello nazionale stipulato in Roma il 2 marzo 1955, da valere per tutto il territorio della provincia di Piacenza.

Il presente Contratto integrativo entra in vigore con effetto al 1° settembre 1955 ed avrà la durata di un anno. Si intenderà tacitamente rinnovato per un altro anno, qualora non sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno un mese prima della scadenza e così di anno in anno.

Nel caso di disdetta, il presente contratto continuerà ad avere vigore fino alla stipulazione del nuovo.

CLASSIFICAZIONE E MINIMI DI RETRIBUZIONE PER IL PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

Categoria *A* - Appartenenti alla categoria *A*:

a) il personale con funzione di caratere direttivo escluso quello di cui agli artt. 6 e 34 del regio decreto legge 1° luglio 1926 n. 1130;

b) il capo dei servizi tecnici e amministrativi, il capo del servizio ispettivo;

c) il capo vendita e acquisti.

	Lire
Uomo	39.200
Donna	39.200

Categoria *B* Appartiene alla categoria *B* tutto il personale che svolge mansioni di concetto e prevalentemente tali.

Gruppo 1°

1) Capo Ufficio;

2) Ispettore;

3) Gerente o gestore di negozio o spaccio (vedi art. 9) con almeno un anno di funzione di tale qualifica e con almeno 10 lavoratori alle sue dipendenze.

	Lire
Uomo	29.490
Donna	24.391

Gruppo 2°

1) Capo reparto anche in funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto, oppure tre persone addette alla vendita o impiegati alle proprie dipendenze (vedi art. 6);

2) Capo contabile.

	Lire
Uomo	25.200
Donna	20.916

Gruppo 3°

1) Cassiere principale che sovraintenda almeno tre casse;

2) Contabile con mansioni di concetto;

3) Corrispondente con mansioni di concetto;

4) Segretario di cooperative con mansioni di concetto (vedi art. 9);

5) Provveditore di cooperativa (vedi art. 9);

6) Segretario di direzione con mansioni di concetto.

	Lire
Uomo	21.000
Donna	17.431

Gruppo 4°

1) Gerente o gestore di negozio o spaccio che non rientri nel caso di cui alla lettera tre del gruppo 1°;

2) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica ed amministrativa oppure con almeno tre persone con funzioni impiegatizie alle proprie dipendenze;

3) Determinatore di costi nelle cooperative che svolgono un ciclo produttivo;

4) Enotecnico diplomato, enologo o tecnico oleario;

5) Chimico di laboratorio;

6) Capo officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa;

7) Vetrinista;

8) Altro personale con mansioni di concetto non espressamente compreso nella predetta elencazione.

	Lire
Uomo	19.600
Donna	16.268

CATEGORIA C Appartiene alla categoria C tutto il personale che svolge missione d'ordine.

Gruppo 1°

1) Contabile d'ordine;

2) Cassiere;

3) Stenodattilografa;

4) Magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;

5) Pratico di laboratorio chimico

	Lire
Uomo	16.800
Donna	13.944

Gruppo 2°

1) Aiuto contabile;

2) Addetto alle macchine calcolatrici;

3) Fatturista;

4) Personale addetto alla cassa e ai registratori di cassa;

5) Esattori esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;

6) Dattilografo;

7) Scritturale;

8) Commesso addetto alla vendita o banconiere (vedi art. 9);

9) Commesso di magazzeno, preparatore di commissioni (escluso il personale di cooperativa esercente il commercio all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento manuale delle merci e alla loro consegna ai clienti, tale personale è compreso fra quello con mansioni non impiegatizie.

	Lire
Uomo	15.400
Donna	12.783

Gruppo 3°

1) Squarcista;

2) Archivista o protocollista;

3) Schedarista;

4) Addetto agli indirizzi;

5) Impiegato addetto al riscontro o al controllo delle vendite;

6) Addetto al centralino telefonico;

7) Altro personale con mansioni analoghe di ordine non espressamente compreso nella predetta elencazione.

	Lire
Uomo	14.000
Donna	11.620

8) Aiuto commesso nei primi tre anni di qualifica.

	Lire
Uomo	12.600
Donna	11.131

9) Aiuto commesso oltre il terzo anno di qualifica.

	Lire
Uomo	14.000
Donna	11.620

PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

CATEGORAIA D Appartiene alla categoria il seguente personale:

Gruppo 1°

Personale con mansioni non impiegatizie addetto alla vendita dei negozi e spacci di generi alimentari.

1) Aiuto commesso o aiuto banconiere dell'alimentazione generale (salumerie, pizzicheria, alimentari misti e promiscui).

2) Aiuto commesso o aiuto banconiere di macelleria, norcineria, tripperia, spacci di carne fresca e congelata, rivendita di pollame, selvaggina e affini.

3) Aiuto commesso o aiuto banconiere di negozi o spacci e rivendita di frutta e ortaggi.

4) Aiuto commesso o aiuto banconiere di cooperativa esercente il commercio al dettaglio di latte e derivati senza licenza di P. S.).

5) Aiuto commesso o aiuto banconiere di cooperativa esercente il commercio di prodotti della pesca.

6) Aiuto commesso o aiuto banconiere delle cooperative per la vendita di pane e pasta.

	Lire
Uomo	13.300
Donna	11.039

Gruppo 2°

1) Usciere;

2) Fattorino;

3) Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazioni);

4) Custode;

5) Guardiano di deposito;

6) Guardiano notturno;

7) Imballatore;

8) Impaccatore;

9) Avvolgitore;

10) Portiere;

11) Personale di fatica e addetti alla pulizia;
12) Conducente di motofurgoncino;
13) Conducente di veicolo a trazione animale;
14) Ascensorista;
15) Altro personale subalterno o ausiliario con mansioni analoghe.

	Lire
Uomo	14.000
Donna	11.620

Gruppo 3°	Uomo	Donna
1) Autista	L. 15.000	
2) Conducente autotreno	» 16.800	(16.800)

CATEGORIA E Appartiene alla categoria il personale operaio.

	Uomo	Donna
1) Operaio specializzato	L. 16.800	13.944
2) Operaio qualificato	» 15.400	12.783
3) Operai comuni	» 14.000	11.620

PER LE QUALIFICHE CUI L'APPRENDISTATO E' PREVISTO

Apprendisti e giovani fino a 21 anni di età appartenenti a quelle categorie cui l'apprendistato è previsto.

	Uomo	Donna
Dai 14 ai 16 anni	L. 4.200	3.487
dai 16 ai 17 anni	» 5.600	4.648
dai 17 ai 18 anni	» 7.000	5.811
dai 18 ai 19 anni	» 8.400	6.972
dai 19 ai 21 anni	» 9.800	8.135

Art. 1.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Si conviene di corrispondere oltre ai minimi stabiliti nel presente contratto l'indennità di contingenza nella misura attualmente prevista per i lavoratori del Commercio.

Art. 2.

INDENNITÀ CARO PANE

In aggiunta ai minimi contrattuali sarà corrisposta altresì l'indennità di caro pane nella misura prevista dalle vigenti leggi.

Art. 3.

MISSIONI E TRASFERIMENTI

In relazione all'art. 52 del Contratto collettivo nazionale di lavoro la diaria è fissata nella misura pari al doppio della paga globale di fatto percepita dal lavoratore; qualora non vi sia pernottamento fuori, la diaria verrà ridotta di un terzo.

Art. 4.

BANCONIERI

In riferimento all'art. 77 del Contratto nazionale di lavoro le parti stabiliscono di classificare i Banconieri degli spacci vino della Provincia nella categoria gerenti gestori (categoria *b*).

La paga verrà fissata con uno stipendio minimo fisso più una percentuale da fissare nei contratti aziendali che verranno stipulati alla presenza di un delegato all'Organizzazione sindacale.

Art. 5.

INDENNITÀ DIVISA

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare una divisa o abiti da lavoro, le spese relative sono a totale carico della Cooperativa.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è di otto ore giornaliere o 48 settimanali. Ad integrazione dell'art. 29 del Contratto nazionale di lavoro si conviene che la interruzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà quella risultante dai Decreti Prefettizi sull'orario di apertura e chiusura dei negozi e comunque non inferiore alle due ore giornaliere.

L'orario di lavoro per il personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella approvata con regio decreto legge 6 dicembre 1923, n. 2657, è fissata in 9 ore giornaliere o 54 settimanali per le seguenti qualifiche:

Fattorini, esattori, magazzinieri, personale addetto allo scarico e carico delle merci, addetti ai centralini telefonici, commessi di negozi della provincia con meno di 50.000 abitanti.

L'orario di lavoro è fissato in ore 10 giornaliere o 60 settimanali per le seguenti qualifiche:

Custode, guardiano diurno e notturno, uscieri e inservienti, personale addetto al trasporto di persone e merci con veicolo a trazione animale o meccanica, sorveglianti che non partecipano al lavoro.

Art. 7

TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le condizioni di miglior favore in atto alla data di entrata in vigore del presente Contratto Integrativo dipendente da aumenti in merito, saranno mantenute e riportate in cifre sui minimi sopra fissati.

Art. 8.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto integrativo entra in vigore con effetto il 1° settembre 1955 ed avrà la durata di un anno. Si intenderà tacitamente rinnovato per un altro anno, qualora non sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo raccomandata almeno un mese prima della scadenza e così di anno in anno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 9 SETTEMBRE 1959, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2 MARZO 1955, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA COOPERATIVE DI CONSUMO E CONSORZI DA QUESTE COSTITUITI DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

L'anno 1959 il giorno 9 del mese di settembre presso la sede della Lega Provinciale delle Cooperative di Ravenna,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE DI CONSUMO di Ravenna, rappresentata dal sig. *Mazzavillani Tristano,* assistita dalla lega Provinciale delle Cooperative e Mutue di Ravenna, rappresentata dal signor *Baroncini Paolo,* l'UNIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE di Ravenna, rappresentata dal sig. *Berti Luigi;* CONSORZIO COOPERATIVE CULTURALI E RICREATIVE, rappresentate dal sig. *Tramonti Pietro Dario;*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DI RAVENNA DELLA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO E AGGREGATI (F.I.L.C.E.A.) nella persona del sig. *Leoni Dante,* assistito dalla CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO nella persona del sig. *Contarini Bruto,* e l'UNIONE PROVINCIALE DEL LAVORO di Ravenna rappresentata dal sig. *Pinza Doro,* e la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI di Ravenna rappresentata dal sig. *Piancastelli Giuseppe;*

è stato stipulato il presente Contratto provinciale, ad integrazione del Contratto nazionale per il personale dipendente da cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti, stipulato in Roma il 2 marzo 1955, da valere per la provincia di Ravenna.

Art. 1.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto provinciale, integrativo di quello Nazionale sopracitato, disciplina il rapporto di lavoro per le categorie elencate agli artt. 3, 4, 5, 6, 7, 8 del Contratto Nazionale stesso.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE E MINIMI DI RETRIBUZIONE DEL PERSONALE

Personale con mansioni impiegatizie:

Raggruppamento A 1:

1) Personale con funzioni di carattere direttivo escluso quello di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. 1° luglio 1926, n. 1130:

	Salario mensile lire
Uomini	70.400
Donne	65.400

Raggruppamento A 2:

1) Capo dei servizi tecnici o amministrativi;
2) Capo del servizio ispettivo;
3) Gestore o gerente di negozio o spacci con almeno un anno di funzione di tale qualifica nella stessa cooperativa e con almeno 10 lavoratori alle proprie dipendenze:

	Salario mensile lire
Uomini	66.200
Donne	61.700

Raggruppamento B 1:

1) Capo ufficio;
2) Ispettore;
3) Gerente o gestore di negozio o spaccio che non entri nel caso di cui al n. 3 del raggruppamento precedente;
4) Capo contabile;
5) Cassiere principale che sovrantenda almeno tre casse;
6) Segretario di cooperativa con mansioni di concetto:
7) Provveditore di cooperativa;
8) Capo officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa della Officina stessa:

	Salario mensile Uomini lire	Salario mensile Donne lire
oltre i 21 anni	54.800	48.900
dai 20 ai 21 anni	50.900	45.150
dai 18 ai 20 anni	48.050	41.600

Raggruppamento B 2:

1) Capo reparto anche con funzioni di vendita che abbia la responsabilità del proprio reparto oppure 3

persone addette alla vendita o impiegati alle proprie dipendenze;

2) Contabile con mansioni di concetto;
3) Corrispondente con mansioni di concetto;
4) Segretario di direzione con mansioni di concetto;
5) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica ed amministrativa, oppure con almeno 3 persone con funzioni impiegatizie alle proprie dipendenze;
6) Determinatore di costi nelle cooperative che svolgono un ciclo produttivo;
7) Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
8) Chimico di laboratorio;

	Salario mensile	
	Uomini lire	Donne lire
oltre i 21 anni	51.100	45.650
dai 20 ai 21 anni	47.450	42.150
dai 18 ai 20 anni	44.600	38.400

Raggruppamento B 3:

1) Vetrinista;
2) Altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente compreso nei raggruppamenti B 1, B 2, B 3;

	Salario mensile	
	Uomini lire	Donne lire
oltre i 21 anni	48.500	43.250
dai 20 ai 21 anni	45.050	39.950
dai 18 ai 20 anni	42.200	36.200

Raggruppamento C 1:

1) Contabile d'ordine;
2) Cassiere comune;
3) Commesso addetto alla vendita o banconiere;

	Salario mensile	
	Uomini lire	Donne lire
oltre i 21 anni	40.950	36.350
dai 20 ai 21 anni	39.450	35.050
dai 19 ai 20 anni	36.300	30.350
dai 18 ai 19 anni	35.700	29.850
dai 17 ai 18 anni	30.100	26.350
dai 16 ai 17 anni	29.650	26.000
inferiore ai 16 anni	22.900	20.750

Raggruppamento C 2:

1) Aiuto contabile;
2) Addetto alle macchine calcolatrici;
3) Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa;
4) Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;
5) Stenodattilografo;
6) Aiuto commesso o aiuto banconiere con anzianità di servizio supériore ai 5 anni:
7) Magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;
8) Commesso di magazzino;

	Salario mensile	
	Uomini lire	Donne lire
oltre i 21 anni	37.800	33.600
dai 20 ai 21 anni	36.450	32.450
dai 19 ai 20 anni	33.250	27.500
dai 18 ai 19 anni	32.700	27.050
dai 17 ai 18 anni	27.100	23.600
dai 16 ai 17 anni	27.100	23.300
inferiore ai 16 anni	19.950	20.050

Raggruppamento C 3:

1) Fatturista;
2) Squarcista;
3) Aiuto commesso con oltre 3 anni di anzianità fino a 5 anni;
4) Impiegato addetto al riscontro ed al controllo delle vendite;
5) Preparatore di commissioni (escluso il personale di cooperativa esercenti il commercio all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento manuale delle merci e alla loro consegna ai clienti, tale personale è compreso fra quello con mansioni non impiegatizie;
6) Pratico di laboratorio chimico;

	Salario mensile	
	Uomini lire	Donne lire
oltre i 21 anni	36.450	32.350
dai 20 ai 21 anni	34.700	30.850
dai 19 ai 20 anni	31.600	26.350
dai 18 ai 19 anni	31.250	25.750
dai 17 ai 18 anni	25.700	22.300
dai 16 ai 17 anni	25.400	22.100
inferiore ai 16 anni	18.600	16.950

Raggruppamento C 4:

1) Dattilografo;
2) Scritturale;
3) Archivista, protocollista;
4) Schedarista;
5) Addetto agli indirizzi;
6) Aiuto commesso fino a tre anni di anzianità;
7) Addetto al centralino telefonico;
8) Altro personale con mansioni analoghe di ordine non espressamente compreso nei raggruppamenti C 1, C 2, C 3, C 4;

	Salario mensile	
	Uomini lire	Donne lire
oltre i 21 anni	35.900	31.950
dai 20 ai 21 anni	34.700	30.850
dai 19 ai 20 anni	31.600	26.350
dai 18 ai 19 anni	31.250	25.750
dai 17 ai 18 anni	25.700	22.300
dai 16 ai 17 anni	25.400	22.100
inferiore ai 16 anni	18.600	16.950

Personale con mansioni non impiegatizie:

Raggruppamento D 1 :

1) Conducente di autocarri e autotreni;

oltre i 20 anni	L. 38.200
dai 18 ai 20 anni	» 34.350

Raggruppamento D 2:

I Gruppo

1) Aiuto commesso e aiuto banconiere delle Cooperative per la vendita di prodotti dell'alimentazione generale, salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui;
2) Aiuto commesso e aiuto banconiere di macelleria, norcineria, tripperia, spacci di carne fresca e congelata, rivendita di pollame, selvaggina e affini;
3) Aiuto commesso o aiuto banconiere di negozi o spacci e rivendite di erbaggi e frutta;
4) Aiuto commesso o aiuto banconiere di negozi o spacci di prodotti della pesca;
5) Aiuto commesso o aiuto banconiere delle cooperative per la vendita di pane e pasta;

	Salario mensile	
	Uomini lire	Donne lire
oltre i 20 anni	36.400	32.500
dai 18 ai 20 anni	32.700	26.650
dai 16 ai 18 anni	27.250	23.300
inferiore ai 16 anni	20.450	18.000

II Gruppo

1) Usciere;
2) Imballatore;
3) Impaccatore;
4) Autista;
5) Conducente di motofurgoncino;

oltre i 20 anni .	36.400	32.500
dai 18 ai 20 anni .	31.650	25.150
dai 16 ai 18 anni	25.800	21.750
inferiore ai 16 anni	19.300	16.800

Raggruppamento D 3:

I Gruppo

1) Aiuto commesso o aiuto banconiere di cooperative esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.).

II Gruppo

1) Fattorino;
2) Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione);
3) Custode;
4) Guardiano di deposito;
5) Guardiano notturno;
6) Avvolgitore;
7) Portiere;
8) Conducente di veicoli a trazione animale;
9) Ascensorista;

	Salario mensile	
	Uomini lire	Donne lire
oltre i 20 anni .	35.250	30.300
dai 18 ai 20 anni .	30.750	24.950
dai 16 ai 18 anni	24.850	21.400
inferiori ai 16 anni .	18.000	16.100

Agli aiuto commessi ed aiuto banconieri sarà concesso un aumento speciale di L .500 (cinquecento) sulla normale retribuzione mensile dopo il 1° biennio nelle suddette qualifiche — di ulteriore L. 500 (cinquecento) dopo il 2° biennio. Detti aumenti vengono concessi per la anzianità di qualifica maturata al compimento del 22° anno di età o che viene a maturare successivamente.

Raggruppamento D 4:

1) Personale di fatica o addetti alla pulizia;
2) Altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe;

	Salario mensile	
	Uomini lire	Donne lire
oltre i 20 anni .	34.650	30.150
dai 18 ai 20 anni	30.200	24.650
dai 16 ai 18 anni	24.400	21.100
inferiori ai 16 anni	17.350	15.850

Raggruppamento E 1:

1) Operai specializzati;

oltre i 20 anni . .	41.850

Raggruppamento E 2:

1) Operai qualificati;

oltre i 20 anni .	38.500	34.200
dai 18 ai 20 anni .	33.500	27.400
dai 16 ai 18 anni .	28.100	24.100

Raggruppamento E 3:

1) Operai comuni;

oltre i 20 anni	34.700	30.950
dai 18 ai 20 anni .	30.050	23.450
dai 16 ai 18 anni .	24.200	20.900
inferiori ai 16 anni .	17.400	15.750

Art. 3.

SPACCI A GESTIONE FAMILIARE

In riferimento all'art. 77 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli spacci delle Cooperativ nei quali le varie mansioni necessarie al loro funzionamento sono affidate ad una sola persona, questa potrà farsi coadiuvare da propri familiari in modo da garantire il buon funzionamento dello spaccio, ferma restando la sua responsabilità nei confronti della Cooperativa stessa.

La Cooperativa assolverà agli obblighi imposti dalla legge in materia assistenziale-previdenziale, ecc. limitatamente alla sola persona con la quale ha in atto un regolare rapporto di lavoro fino al limite di vendita di L. 1.900.000 lorde mensili, oltrepassato tale limite provvederà ad assolvere detti obblighi anche per la seconda persona che coadiuva.

Art. 4.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Indipendentemente dalla presenza di una o due persone nello stesso spaccio, il trattamento economico dei dipendenti di cui all'articolo precedente, viene fissato in base all'incasso lordo mensile delle vendite risultante dai versamenti effetuati dal commesso alla Cooperativa, ed è composto di un minimo garantito e da una percentuale di cui alla seguente tabella:

da L. 0 a L. 600.000 mensili L. 27.150 fisse mensili;

da L. 600.001 a L. 1.000.000 mensili L. 27.150 fisse mensili più il 3,45% sulla somma eccedente le 600.000 lire;

da L. 1.000.001 a L. 1.900.000 mensili L. 40.950 fisse mensili più il 4,55% sulla somma eccedente il 1.000.000 di lire;

da L. 1.900.001 mensili in avanti L. 81.900 fisse mensili più il 4,55% sulla somma eccedente il 1.900.000.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA GESTIONE FAMILIARE A QUELLA DIRETTA

Il passaggio dalla gestione familiare a quella diretta — salvo casi eccezionali da concordarsi fra le parti — non avverrà mai prima di aver superato l'incasso lordo mensile di L. 1.900.000, pur tuttavia quando vi sia l'accordo fra le parti, può continuare anche dopo aver superato la cifra suddetta.

Art. 6.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Oltre i limiti stabiliti agli artt. 2 e 4, ad ogni dipendente spetterà l'indennità di contingenza fissata per il settore commerciale pari all'importo dei punti della scala mobile che scatteranno successivamente alla data del 1 maggio 1957 in base al raggruppamento in cui è inquadrato.

Art. 7.

PREMIO INCREMENTO VENDITE

Al personale addetto agli spacci di vendita verrà corrisposto un premio incremento vendite dell'1 % sul monte vendite eccedente all'importo delle vendite dell'anno precedente, calcolato da gennaio a dicembre di ogni anno.

Art. 8.

APPRENDISTATO

In relazione all'art. 6 della legge 19 gennaio 1955, n. 25 possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiore ai 20 anni.

L'apprendistato è limitato alle sole qualifiche e mansioni impiegatizie comprese nei raggruppamenti C 1, C 2, C 3 e C 4, nonchè a tutte le qualifiche e mansioni non impiegatizie escluse quelle relative a mansioni comuni per le quali non occorra alcun addestramento specifico e di quelle per cui è richiesta la patente di abilitazione.

Art.9.

MINIMI DI RETRIBUZIONE APPRENDISTI

Per gli apprendisti assunti per le qualiche contemplate nei raggruppamenti C e D che iniziano l'apprendistato prima di aver compiuto il 16° anno di età, la durata massima è di anni 3 e la retribuzione viene fissata come segue:

1° semestre 60%	Sul minimo di paga corrispondente alla qualifica per la quale è stato assunto l'apprendista
2° semestre 62%	
3° semestre 64%	
4° semestre 68%	
5° semestre 73%	
6° semestre 77%	

Dopo aver compiuto il 16° anno di età la durata massima è di anni 2 e la retribuzione è quella che segue:

1° semestre 60%	Sul minimo di paga corrispondente alla qualifica per la quale è stato assunto l'apprendista.
2° semestre 64%	
3° semestre 73%	
4° semestre 77%	

Apprendisti assunti per le qualifiche contenute nei raggruppamenti E 1 e E 2 che iniziane l'apprendistato prima di aver compiuto il 16° anno di età, durata massima anni 3, retribuzione spettante:

1° semestre 22%	Sul minimo di paga dell'operaio qualificato.
2° semestre 25%	
3° semestre 35%	
4° semestre 40%	
5° semestre 58%	
6° semestre 67%	

Dopo aver compiuto il 16° anno di età durata massima anni 2, retribuzione:

1° semestre 25%	Sul minimo di paga dell'operaio qualificato.
2° semestre 35%	
3° semestre 50%	
4° semestre 67%	

A detti minimi va aggiunta l'indennità di contingenza per apprendisti con le modalità stabilite all'art. 6.

Terminato il periodo di apprendistato, il lavoratore che non abbia raggiunto il 20° anno di età, ma abbia

superato il 18°, avrà diritto di una retribuzione pari al 90% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato, mentre nel caso in cui egli abbia una età inferiore ai 18 anni la retribuzione sarà pari all'80%.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO E FERIE PER GLI APPRENDISTI

In relazione agli artt. 10 e 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25 l'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali e la durata delle ferie non potrà essere inferiore a giorni 30 per gli apprendisti di età inferiore ai 16 anni o a giorni 20 per quelli che hanno superato tale età.

Art. 11.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 12.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è di 8 ore giornaliere e 48 settimanali di lavoro effettivo eccezion fatta per il personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, per il quale in forza dell'art. 32 del C.C.L.N. viene stabilita la seguente durata normale di lavoro giornaliero:

a) personale addetto al carico e scarico delle merci ore 9;

b) personale addetto al trasporto di persone e merci ore 10;

c) custodi diurni e notturni guardiani, uscieri ed inservienti, sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro ore 10;

d) fattorini, pesatori e magazzinieri ore 9;

e) commessi, banconieri e in generale tutto il personale addetto alla vendita negli spacci ore 9.

Per quanto riguarda l'interruzione dell'orario di lavoro giornaliero, si conviene, che resta in facoltà delle parti concordarne la durata.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Il lavoro straordinario non può eccedere le due ore giornaliere e le dodici settimanali e deve essere autorizzato dalla Cooperativa.

Le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 20 %.

Le ore di lavoro straordinario prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 30 %

Le ore di lavoro straordinario prestato la notte intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino e sempre che non si tratti di turni regolari di servizio — verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 50 %.

Le ore di lavoro prestato nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla paga oraria normale conglobata, fermo restando il diritto per il lavoratore al riposo compensativo.

Art. 14.

DETERMINAZIONE DELLA PAGA ORARIA

Per la determinazione della paga oraria il mese sarà considerato:

a) di 200 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 8 ore giornaliere e 48 settimanali;

b) di 225 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 9 ore giornaliere e 54 settimanali;

c) di 250 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 10 ore giornaliere e 60 settimanali.

Art. 15.

MISSIONI E TRASFERIMENTI

In riferimento all'art. 52 e 53 del Contratto collettivo nazionale di lavoro si stabilisce che il personale inviato in missione temporanea fuori della propria residenza gli compete:

a) il rimborso effettivo delle spese per viaggio, telefono, posta ed altre fatte in esecuzione del mandato e nell'interesse della Cooperativa;

b) una diaria non inferiore al doppio della paga globale di fatto percepita dal lavoratore, qualora però non vi sia pernottamento fuori sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

Qualora la missione dovesse durare più di un mese, la misura della diaria dovrà essere concordata fra le parti, così pure quando le mansioni del lavoratore comportano viaggi abituali.

Art. 16.

CAUZIONI, CREDITI DI BANCO, CALO DI MERCI, PREZZO DELLA CARTA E PULIZIA

Per quanto concerne le cauzioni, i crediti di banco il calo delle merci, il prezzo della carta e la pulizia — pur restando nell'ambito di quanto stabilito dagli articoli 96, 97, 98, 99, 100 e 102 del C.C.N.L. — si provvederà, attraverso appositi regolamenti interni aziendali, concordati e firmati dalle parti interessate.

Art. 17.

COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

A completamento dell'art. 101 del C.C.N.L. si stabilisce che qualora il personale goda del vitto e alloggio

o solo vitto, o solo alloggio a spese della Cooperativa, la retribuzione globale di fatto subisce le seguenti diminuzioni:

a) vitto (2 pasti) e alloggio riduzione di 1/4;

b) vitto (2 pasti) riduzione di 1/5;

c) alloggio riduzione di 1/20.

Art. 18.

DIVISE E INDUMENTI

In relazione all'art. 103 del Contratto collettivo nazionale di lavoro quando al personale viene fatto obbligo di indossare divise o abiti di lavoro per ragioni di carattere igienico sanitario, estetico o per particolari lavorazioni, la Cooperativa fornirà gratuitamente due divise all'anno.

Art. 19.

Per quanto non previsto dal presente contratto le parti si rimettono al Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 20.

A parziale modifica dell'art. 61 del Contratto collettivo nazionale di lavoro si conviene quanto segue:

Durante il periodo di malattie, compreso i casi di infortunio e di t. b. c., il lavoratore, oltre alle prestazioni sanitarie ed economiche a carico degli Istituti previdenziali ed assicurativi a norma di legge, avrà diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi dalla Cooperativa, fino alla concorrenza del 75% della retribuzione globale di fatto percepita.

La indennità prevista del 75% del capoverso precedente sarà elevata fino alla formazione di un importo minimo complessivo di L. 30.000 mensili o ragguagliate a mese.

In caso di stipendio di fatto, inferiore alle L. 30.000 mensili, sarà assicurato al lavoratore l'importo pieno dello stipendio stesso.

Art. 21.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entrerà in vigore il giorno 1 gennaio 1959 e scadrà il 30 settembre 1960 e si intenderà tacitamente rinnovato per un anno da tale data qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata tre mesi prima della scadenza e così di anno in anno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 15 SETTEMBRE 1958, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2 MARZO 1955, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA COOPERATIVE DI CONSUMO E DA CONSORZI DA QUESTE COSTITUITI DELLA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

L'anno 1958, il giorno 15 del mese di settembre in Reggio Emilia,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE DI CONSUMO, per delega della Federazione Provinciale delle Cooperative, rappresentata dal Presidente *Catellani Enzo*, l'UNIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE, rappresentata dal Presidente *Biscione* dott. *Giuseppe;*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATOAI DEL COMMERCIO E AGGREGATI (C.G.I.L.), rappresentata dal Segretario *Losi Paolo;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE ADDETTI AL COMMERCIO (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario *Pederzoli Sante,* assistito da *Iori Ermanno;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (U.I.L.), rappresentata da *Montanari Pietro;*

si è stipulato il presente contratto provinciale integrativo di quello nazionale stipulato in Roma il 2 marzo 1955, da valere per tutto il territorio della provincia di Reggo Emilia. La sostituzione del contratto provinciale integrativo stipulato in Reggio Emilia l'8 giugno 1956 col presente contratto si è resa necessaria in considerazione della stipulazione in Roma in data 8 maggio 1958 di un accordo sindacale modificativo del Contratto collettivo nazionale del 2 marzo 1955.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro ed il trattamento economico del personale di ambo i sessi dipendenti da cooperative di consumo, da consorzi da queste costituiti e da cooperative che svolgono una qualsiasi attività commerciale.

Esso consta di due parti:

Parte prima: interessa il personale di cui agli articoli 3, 4, 5, 7 e 8 a retribuzione fissa, dei Contratto collettivo nazionale;

Parte seconda: interessa il personale di cui all'articolo 77, retribuito a provvigione, del Contratto collettivo nazionale.

ENTRATA IN VIGORE DEL CONTRATTO

Il presente contratto avrà vigore: per la Parte prima, personale a retribuzione fissa, dal 1° maggio 1958 e per la Parte seconda, personale retribuito a provvigione, dal 1° gennaio 1958.

Esso scadrà il 31 dicembre 1958 e si intenderà tacitamente rinnovato per un anno da tale data qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti, a mezzo di lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza e così di anno in anno. Fa eccezion la parte salariale interessante il personale a retribuzione fissa di cui alla Parte prima del presente contratto, che potrà essere riveduta in qualsiasi momento.

Nel caso di disdetta, il presente contratto continuerà ad avere vigore fino alla stipulazione del nuovo.

Le organizzazioni che sono addivenute alla stipula del presente contratto, sia in rappresentanza delle cooperative di consumo che dei lavoratori da esse dipendenti, si sono concordemente ispirate ai principii della reciproca collaborazione e solidarietà, che devono intercorrere tra le une e gli altri, tenendo presente la particolare importanza che la loro attività assume in rapporto alla funzione che viene svolta dalle cooperative nell'interesse di vaste categorie di consumatori.

E pertanto l'opera dei lavoratori dipendenti dalle cooperative deve essere improntata a spirito di viva partecipazione alla vita e allo sviluppo economico e sociale della cooperativa e a comprensione delle esigenze ad essa proprie e da parte di questa deve essere riconosciuta e tutelata la dignità del lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni e in tutto quanto attiene ai diritti sanciti dalla Costituzione della Repubblica che ad esso si riferiscono.

Le parti contraenti convengono di concerto che il contenuto di questa premessa informa il presente contratto in ogni sua clausola e che pertanto esso, secondo tale spirito, deve essere applicato ed interpretato.

PARTE PRIMA

(*Personale a retribuzione fissa*)

Art. 1.

CHIARIMENTI ALLA CLASSIFICAZIONE

Nelle cooperative in cui il numero degli spacci, il movimento delle vendite, la varietà delle gestioni, il numero del personale amministrativo, ecc., comportino, a giudizio del Consiglio di amministrazione, una organizzazione contabile ed amministrativa tale da richiedere nel segretario particolari competenze, espe-

rienze e responsabilità, il segretario stesso assumerà la qualifica di « capo del servizio tecnico e amministrativo » e, per conseguenza, sarà classificato in categoria A/2.

Per magazziniere consegnatario si intende quel dipendente che ha la completa responsabilità di magazzini della cui consistenza risponde di fronte alla cooperativa.

Il magazziniere comune chiamato a rispondere per ammanchi derivanti dal carico e scarico deve essere integrato nella qualifica di magazziniere consegnatario.

Art. 2.

RETRIBUZIONI

In applicazione dell'art. 3 dell'accordo nazionale dell'8 maggio 1958, i minimi di retribuzione conglobata di tutte le voci, escluso il caro pane, saranno quelli indicati nella prima colonna (paga base conglobata) della tabella seguente, tenendo presente che:

1) i minimi di paga base mensili o settimanali stabiliti dal presente articolo sono commisurati all'orario normale di lavoro previsto dall'art. 5 del presente contratto;

2) per le prestazioni normali di lavoro richieste inferiori alle 6 ore giornaliere o alle 36 settimanali, o svolte a domicilio del lavoratore, la retribuzione sarà concordata fra le parti con accordi aziendali;

3) qualora tali prestazioni richiedano un orario di lavoro superiore alle 6 ore giornaliere o alle 36 settimanali, la retribuzione sarà corrisposta nella misura prevista dalla tabella seguente.

Raggruppamenti	QUALIFICHE	Mensili Paga base conglobata Lire	 Indennità di conting. Lire
	Categoria A:		
A/1	Personale con funzioni di carattere direttivo	72.000	10.845
A/2	Capo servizi tecnici o amministrativi		
	Capo servizio ispettivo		
	Gestore o gerente di negozio con almeno un anno di servizio o 10 lavoratori alle dipendenze		
	Capo ufficio vendite o acquisti	68.000	10.845
	Categoria B:		
B/1	Capo ufficio - Ispettore Capo contabile		
	Cassiere principale Segretario di cooperativa		
	Provveditore - Capo officina Gerente o gestore che non rientri nel caso di cui alla lettera A/2		
	Uomo	54.500	7.905
	Donna	52.500	6.840
B/2	Capo reparto Contabile con mansioni di concetto		
	Corrispondente con mansioni di concetto		
	Segretario di direzione Determinatore di costi		
	Chimico di laboratorio Magazziniere consegnatario		
	Uomo	54.000	7.905
	Donna	50.500	6.840
B/3	Vetrinista Capo commesso Altro personale con mansioni analoghe di concetto		
	Uomo	50.500	7.905
	Donna	47.000	6.840
	Categoria C:		
C/1	Contabile d'ord. Cassiere comune		
	Commesso addetto alle vendite Banconiere		
	Uomo	44.000	5.880
	Donna	40.000	5.100
C/2	Stenodattilografi Commessi di magazzeno		
	Magazziniere comune		
	Uomo	43.500	5.880
	Donna	39.000	5.100
C/2	Aiuto contabile Addetto alle macchine calcolatrici		
	Personale addetto alla cassa		
	Esattore Aiuto commesso o Aiuto banconiere con anzianità superiore a 5 anni		
	Uomo	43.500	5.505
	Donna	39.000	4.770
C/3	Fatturista squarcista Aiuto commesso o Aiuto banconiere con anzianità da 3 a 5 anni		
	Impiegato addetto al riscontro, ecc.		
	Pratico di laboratori		
	Uomo	41.000	4.980
	Donna	38.000	4.320
C/4	Dattilografo Scritturale - Archivista - Addetto al centralino telefonico - Aiuto commesso o Aiuto banconiere con anzianità di servizio fino a 3 anni		
	Altro personale con mansioni d'ordine		
	Uomo	40.500	4.980
	Donna	37.500	4.320
	Categoria D:		
		Settimanali Lire	 Lire
D/1	Conducenti autocarri e autotreni	9.900	1.281

Raggruppamenti	QUALIFICHE	Mensili Paga base conglobata Lire	Mensili Indennità di conting. Lire
D/2	Aiuto commesso o Aiuto banconiere dell'alimentazione generale		
	Uomo	40.500	4.992
	Donna . .	37.500	4.170
D/2	Usciere Imballatore Impaccatore Autista Conducente di moto furgoncino		
		Settimanale	
	Uomo .	9.800	1.152
	Donna .	9.000	973
D/3	- Fattorino - Porta pacchi - Custode Guardiano di deposito - Guardiano notturno - Avvolgitore		
	Portiere Ascensorista		
		Mensili	
	Uomo	39.000	4.715
	Donna	35.500	3.945
		Settimanale	
	Conducente veicoli a trazione animale	9.100	1.088
D/4	Personale di fatica addetto alla pulizia Altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe		
	Uomo	9.000	1.022
	Donna	8.100	865
	Categoria E:		
E/1	Operaio specializzato		
	Uomo	9.900	1.281
	Donna .	9.000	1.169
E/2	Operaio qualificato		
	Uomo .	9.300	1.152
	Donna	8.500	973
E/3	Operaio comune		
	Uomo	9.200	1.088
	Donna	8.350	920
Apprendisti e personale di età inferiore ai 21 anni per il quale non è ammesso l'apprendistato			
	— dai 14 ai 15 anni di età		
		Mensili	
	Uomo . .	13.200	2.471
	Donna . .	13.000	2.322
	— dai 15 ai 16 anni di età		
	Uomo	13.700	2.471
	Donna .	13.100	2.322
	— dai 16 ai 17 anni di età		
	Uomo	19.000	3.105
	Donna . .	16.000	2.660

Raggruppamenti	QUALIFICHE	Mensili Paga base conglobata Lire	Mensili Indennità di conting. Lire
	— dai 17 ai 18 anni di età		
	Uomo	20.700	3.294
	Donna .	17.500	2.795
	— dai 18 ai 19 anni di età		
	Uomo	26.500	3.902
	Donna . . .	21.000	3.078
	— dai 19 ai 20 anni di età		
	Uomo . .	27.000	4.158
	Donna . .	21.500	3.483
	— dai 20 ai 21 anni di età		
	Uomo	31.300	4.280
	Donna .	—	—
Personale qualificato inferiore ai 21 anni di età per il quale è ammesso l'apprendistato			
	— dai 17 ai 18 anni di età		
	Uomo .		4.035
	Donna .		3.435
	— dai 18 ai 19 anni di età		
	Uomo		4.710
	Donna .		3.765
	— dai 19 ai 20 anni di età		
	Uomo . .		5.100
	Donna		4.140
	— dai 20 ai 21 anni di età		
	Uomo		5.280
	Donna		4.530

(1) La retribuzione base per il personale qualificato di cui alle lettere: C/1 C/2 C/3 D/1 - D/2 D/3, di età inferiore ai 21 anni, è la stessa di quella fissata per il personale di pari qualifica di età superiore ai 21 anni, con la riduzione del 20% se il lavoratore qualificato è di età inferiore a 18 anni e del 10% se di età compresa fra i 18 e i 20 anni.

Art. 3.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Oltre ai minimi di retribuzione stabiliti dall'articolo precedente, ai lavoratori dovrà essere corrisposta la indennità di contingenza nella misura indicata dalla seconda colonna della tabella di cui al precedente articolo. Detta indennità è suscettibile delle eventuali variazioni previste dall'accordo nazionale del 5 aprile 1956 per l'applicazione della « scala mobile ».

L'indennità di contingenza dovrà essere corrisposta per 30 giorni mensili o per 7 settimanali nei casi in cui il lavoratore presti la propria opera per complessive 25 giornate mensili o 6 settimanali di normale lavoro.

Nel caso invece che la prestazione d'opera risulti inferiore a 25 giornate mensili o a 6 settimanali, detta indennità verrà corrisposta per le sole giornate di effettivo lavoro prestato.

Si intendono giornate di effettivo lavoro prestato anche tutte le festività riconosciute.

Art. 4.

RIDUZIONE PER I COMUNI DELLA PROVINCIA

I minimi della retribuzione di cui alla prima colonna della tabella riportata nel precedente art. 2 sono riducibili nella misura del 4% per tutti i Comuni della provincia ad eccezione di quello di Reggio Emilia.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

I minimi di stipendio e salario sono commisurati all'orario normale di 8 ore giornaliere e 48 settimanali di lavoro effettivo. Per tutto il personale addetto al lavoro discontinuo e per quello addetto alla vendita negli spacci dei Comuni della provincia e delle frazioni del Comune di Reggio Emilia, i minimi suddetti sono commisurati all'orario di 9 ore giornaliere e 54 ore settimanali; per questo personale non sarà applicata la riduzione del 4% sulla retribuzione di cui al precedente articolo.

Art. 6.

RIMBORSO SPESE

Il personale che per ragioni di servizio sia tenuto a spostamenti fuori dalla zona ove la cooperativa presta la propria attività avrà diritto al rimborso delle spese di viaggio e vitto.

Art. 7.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

Ad integrazione dell'art. 61 del Contratto collettivo nazionale si stabilisce che in caso di assenza dal lavoro per malattia od infortunio la cooperativa dovrà corrispondere, per tutta la durata della infermità e comunque per un periodo massimo di 180 giorni, al prestatore d'opera la differenza fra la indennità percepita dall'Istituto di Malattia o di Assicurazione e la retribuzione dovuta al lavoratore durante il periodo normale di lavoro.

Per i casi di t.b.c. si fa riferimento al suddetto art. 61 del Contratto collettivo nazionale.

Art. 8.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Ad integrazione dell'art. 84 del Contratto collettivo nazionale, 1) Personale con mansioni impiegatizie, lettera *a*), si stabilisce che per le anzianità di servizio maturate sino al 31 dicembre 1939 l'indennità sarà commisurata ai 20/30 della retribuzione globale mensile in atto al momento del licenziamento per ogni anno di anzianità.

Ad integrazione del suddetto art. 84, 2) Personale con mansioni non impiegatizie, lettera *b*) « altro personale », si stabilisce che per le anzianità di servizio maturate sino al 30 giugno 1936, l'indennità sarà commisurata a 4 giorni per ogni anno di servizio e che per quelle maturate sino al 31 dicembre 1947 l'indennità sarà commisurata a 12 giorni per ogni anno di servizio.

PARTE SECONDA

(*Personale retribuito a provvigione*)

Art. 1.

SPACCI NON TENUTI ALL'OSSERVANZA DELLA PARTE SALARIALE DEL CONTRATTO

Gli spacci cooperativi, esclusi gli spacci vino-osteria, con un incasso medio mensile inferiore alle 400.000 lire, non sono tenuti all'osservanza del presente contratto per quanto riguarda la parte salariale; essi dovranno stipulare accordi diretti con il banconiere facendoli vistare dalle Associazioni firmatarie del presente contratto alle quali dovrà essere rilasciata copia. Ha valore, invece, per tutti, la parte normativa.

Art. 2.

ASSUNZIONI

Alle cooperative si raccomanda, prima di deliberare l'assunzione di banconieri, di sentire il parere delle Associazioni firmatarie in merito alle capacità tecniche professionali dei candidati.

In deroga a quanto disposto dall'art. 11 del Contratto collettivo nazionale l'assunzione dovrà risultare da atto scritto nel quale dovranno essere indicati:

a) data di assunzione;

b) durata dell'eventuale periodo di prova;

c) qualifica secondo l'articolo successivo;

d) minimo garantito di retribuzione di cui all'articolo successivo.

Art. 3.

MINIMI GARANTITI DI RETRIBUZIONE

I minimi mensili garantiti di retribuzione previsti dal secondo comma dell'art. 75 e dal terzo comma dell'art. 77 del Contratto collettivo nazionale vengono stabiliti nella misura seguente per il banconiere autorizzato a farsi sostituire o coadiuvare da membri della propria famiglia:

1. Banconieri	L. 25.000 mensili
2. Aiuto banconieri	» 15.000 mensili
3. Altri coadiuvanti	» 11.000 mensili

Tali minimi garantiti si intendono ridotti del 10% per il personale degli spacci alimentari.

Art. 4.

RETRIBUZIONI

La retribuzione spettante al personale di cui all'articolo precedente viene corrisposta al banconiere gestore sotto forma di provvigione, per sè, per gli aiuto banconiere e per gli altri eventuali coadiuvanti, ed è fissata in base al movimento medio mensile delle vendite dello spaccio.

Le tabelle cc cordate a questo scopo sono distinte per i banconieri che gestiscono i diversi tipi di spacci. Esse sono le seguenti:

a) - *Spacci misti* (vendita generi alimentari e vendita vini-osteria). Movimento mensile vendite da:

L. 400.000 a L. 600.000	L. 8.000 +	3%
» 600.000 a » 800.000	» 7.000 +	3%
» 800.000 a » 1.000.000	» 6.000 +	3%
» 1.000.000 a » 1.300.000	» 4.000 +	3%
» 1.300.000 a » 2.000.000		3,30%
oltre » 2.000.000		3,20%

Si intende che la retribuzione fissa è riferita a mese ed integra la percentuale.

La percentuale è aumentata nelle misure seguenti:

a) 0,35% per gli spacci che hanno un incasso del ramo vini-osteria fino al 15% sul movimento generale dello spaccio misto;

b) 0,50% per gli spacci che hanno un incasso del ramo vini-osteria dal 15% al 25% sul movimento generale dello spaccio misto;

c) 0,60% per gli spacci che hanno un incasso del ramo vini-osteria dal 25% al 30% sul movimento generale dello spaccio misto;

d) oltre lo 0,60% per gli spacci che hanno un incasso del ramo vini-osteria superiore al 30 per cento sul movimento generale dello spaccio misto.

Ai fini della classificazione degli spacci misti nei diversi scaglioni di cui alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo, i seguenti prodotti, che normalmente sono posti in vendita tanto nel negozio alimentari quanto in quello vini-osteria, saranno considerati:

a carico del ramo alimentari: biscotti, panettoni, gnocco, surrogati cioccolata, liquori (quando lo spaccio non è in possesso della licenza per la vendita di bevande superalcooliche), marsala e vermouth (confezionati);

a carico del ramo vini-osteria: vini, caramelle, paste fresche, acqua minerale, cioccolata, liquori (quando lo spaccio è in possesso della licenza per la vendita di bevande superalcooliche), marsala e vermouth (sfusi).

Ai banconieri degli spacci misti è inoltre riconosciuta la percentuale del 4% sugli incassi della gestione delle macchine da caffè espresso e del 14% sugli incassi della gestione gelati. Quest'ultima percentuale (14%) deve ritenersi ridotta alla metà per gli spacci misti ai cui banconieri vengono posti in carico i gelati sfusi (mantecato) pronti per la vendita. Nessuna percentuale speciale è corrisposta sugli incassi della gestione di gelati confezionati.

b) *Spacci alimentari*:

fino ad un movimento mensile delle vendite di lire 1.000.000 la retribuzione come dalla tabella per gli spacci misti (esclusi naturalmente gli aumenti di cui alle lettere a), b), c) e d) del presente articolo) ridotta del 7%;

con un movimento mensile delle vendite di oltre lire 1.000.000 la percentuale del 3,10%.

c) *Spacci vini-osteria*:

per qualsiasi movimento mensile delle vendite si fissa per tutti la retribuzione sulla base della percentuale del 10,50%.

Ai banconieri degli spacci vini-osteria è inoltre riconosciuta la percentuale del 3% sugli incassi della gestione delle macchine da caffè espresso e del 7% sugli incassi della Gestione gelati. Quest'ultima percentuale (7%) deve ritenersi ridotta alla metà per gli spacci ai cui banconieri vengono posti in carico i gelati sfusi (mantecato) pronti per la vendita. Nessuna percentuale speciale è corrisposta sugli incassi della gestione dei gelati confezionati.

La retribuzione di cui al presente articolo e a quello precedente si intende comprensiva di ogni indennità di qualunque genere (contingenza, caro-pane, ecc.) esclusi gli assegni familiari.

Per il calcolo delle retribuzioni giornaliere, ad eccezione delle indennità di licenziamento, si considererà il mese di 26 giorni.

Nell'applicare le tabelle di cui sopra sarà tenuto presente che la retribuzione non deve mai essere inferiore a quella risultante da un movimento mensile delle vendite (scaglioni) minore.

Per il banconiere che gestisce più spacci divisi o staccati, ai fini della retribuzione i movimenti delle vendite verranno considerati globalmente nel senso che sarà calcolata una retribuzione unica in base alle tabelle surriportate, con un aumento concordato fra le parti.

La merce dovrà essere consegnata in carico al banconiere con regolare bolla di consegna.

Art. 5.

COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO

Ai banconieri degli spacci misti e vini-osteria è riconosciuta la percentuale del 5% sulla provvigione, di cui alle tabelle dell'articolo precedente a titolo di compenso per lavoro straordinario, diurno, notturno e festivo.

Allo stesso titolo la percentuale è ridotta all'1% per i banconieri degli spacci alimentari esistenti nei Comuni della Provincia e solo nel caso di apertura degli stessi nelle giornate di domenica.

Art. 6.

TRATTAMENTI PARTICOLARI

Ai banconieri degli spacci misti e degli spacci vini-osteria, a corrispettivo della custodia del patrimonio per la maggiore necessità di lavoro della cooperativa, questa è tenuta, ove abbia i locali adatti, a concedere a titolo gratuito per lui e per la sua famiglia l'abitazione la luce per l'illuminazione il riscaldamento per la stagione invernale.

A corrispettivo delle necessità della cooperati a di maggior lavoro, qualora la stessa non abbia i locali adatti per l'abitazione del banconiere, la cooperativa è tenuta a fornirgli gratuitamente ogni anno quintali 10 di legna per il riscaldamento.

Il banconiere degli spacci di cui sopra ha diritto all'uso di cucina per il servizio di trattoria ai clienti per conto proprio.

Per quanto riguarda gli spacci misti e vini-osteria, esercenti servizio di cucina con un rilevante numero di coperti e che dispongono di attrezzatura adeguata a tale servizio, le parti stabiliranno accordi particolari circa la retribuzione spettante al banconiere.

Il banconiere ha l'obbligo del rimborso del combustibile, della manutenzione, della rottura di stoviglie e deperimento materiale impiegato per la cucina nel caso che detto materiale sia di proprietà della cooperativa stessa.

Inoltre la cooperativa dovrà concedere ai banconieri degli spacci misti e degli spacci vini-osteria, per ogni dipendente riconosciuto secondo l'art. 3 — Parte seconda — del presente contratto l. 0.750 (3/4) di vino al giorno al prezzo di costo, maggiorato delle spese inerenti all'acquisto (dazio e trasporto), fissando, per comodità di calcolo, tale trattamento in L. 3060 annue *ad personam*.

Art. 7.

GIOCHI DA BOCCE, BIGLIARDI E BIGLIARDINI

Si conviene che le cooperative concederanno in appalto i giochi da bocce alle bocciofile locali e, dove non esiste la bocciofila, essi verranno ceduti in appalto al banconiere, previo accordo fra le parti.

Per quanto riguarda l'attività dei bigliardi, la cooperativa corrisponderà al banconiere la percentuale del 15% sugli incassi dei bigliardi stessi. Tale percentuale si intende estesa anche all'attività dei bigliardini.

Art. 8.

INCASSI

Gli incassi giornalieri appartengono esclusivamente alla cooperativa. Il banconiere dovrà eseguirne il versamento integrale alla cooperativa a periodi e secondo le modalità che gli verranno fissate dalla società stessa.

In caso di inventari, eventuali eccedenze attive saranno considerate di proprietà del banconiere.

Art. 9.

PERIODO DI PAGA

La retribuzione definitiva verrà regolata e liquidata alla fine dell'anno, comunque non oltre il mese di marzo dell'anno successivo, sulla base del movimento medio mensile.

Durante l'anno la cooperativa è tenuta a corrispondere al banconiere acconti in liquido nella misura più vicina possibile alla retribuzione mensile.

Art. 10.

CAUZIONE

I banconieri, ai quali compete la responsabilità delle cose e dei valori ad essi affidati, dovranno prestare una cauzione che non potrà essere superiore al 25% del valore delle merci in consegna.

Le cauzioni potranno anche essere prestate mediante garanzia di terze persone. In questo caso il limite massimo di cui al primo comma potrà essere superato con il consenso delle parti.

S'intende che le cauzioni sono di proprietà del banconiere il quale può permettere che siano usate dalla cooperativa per le sue necessità finanziarie.

La cooperativa potrà rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al banconiere. In caso di disaccordo dovrà essere esperito tentativo di bonario componimento attraverso la Commissione paritetica sindacale.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte della cooperativa, il banconiere dovrà essere posto in condizioni di ritirare senz'altro la cauzione prestata.

Art. 11

CALO MERCI

Ai fini del calcolo dei cali e delle tare delle merci, saranno osservate le seguenti percentuali secondo i diversi tipi di spacci.

a) *Spacci vini*: le merci saranno poste in carico al banconiere al netto dei seguenti cali

vini comuni nuovi consegnati in fusti fino al 31 dicembre	2%
vini comuni e vini liquorosi (vermouth, marsala, ecc.) consegnati in fusti dal 1° gennaio	1%
vini comuni e vini liquorosi (vermouth, marsala, ecc.) consegnati in damigiane	0,50%

Per i vini in fusti la feccia deve essere resa a magazzino e quindi scaricata.

In considerazione della diversità del peso specifico del vino, si stabilisce che per ogni grado di zucchero del vino da mescita siano scontati 750 grammi per ogni quintale.

b) *Spacci alimentari*: le merci di cui alla tabella seguente saranno poste in carico al banconiere al netto delle tare nella misura a fianco di ognuna indicata:

conserva di pomodoro sfusa	10%
pesce sott'olio, tonno, ventresca, sgombri, tonnetto, e sardine sciolte	15%
acciughe salate, in latte da kg. 5	28%
acciughe salate, in latte da kg. 10	22%
sottoaceti (giardiniera, cipolline), peperoni, capperi all'aceto	35%
olive nere in latte sgocciolate	35%
prosciutto industriale (prima qualità)	25%
prosciutto casalingo (industriale di 2ª e 3ª qualità)	30%

Per tutte le merci la percentuale generale di calo (comprensiva delle tare, del cordame, ecc.), è fissata nella misura dello 0,75 %.

c) *Spacci misti*: le merci di cui alle tabelle per gli spacci vini e alimentari saranno poste in carico al banconiere al netto delle tare, nella misura fissata nelle tabelle medesime.

Per tutte le merci la percentuale generale di calo (comprensiva delle tare, del cordame, ecc.), è fissata nella misura del 0,85%.

Sul peso del pane di vendita consegnato ancora caldo al banconiere, sarà riconosciuta a favore di quest'ultimo una percentuale di calo dell'1% semprechè tale calo non sia già concesso dal fornitore.

Art. 12.

CARTA DA INVOLGERE

L'acquisto della carta da involgere deve essere effettuato esclusivamente dalla cooperativa.

La carta deve rispondere ai requisiti di legge. Nella scelta della qualità è necessario l'accordo col banconiere.

La carta da involgere deve essere caricata al banconiere al prezzo di costo, risultante dalle fatture di acquisto, maggiorato del 6% per I.G.E., trasporto, ecc. La carta camoscio sarà fornita gratuitamente al banconiere nella quantità di kg. 2 per ogni milione di movimento.

La cooperativa deve fornire al banconiere scope, stracci per rigovernare, gesso, ecc.

La cooperativa fornirà altresì gratuitamente al banconiere i sacchetti di carta destinati a contenere pane. Tali sacchetti non dovranno ovviamente essere pesati con la merce venduta ma distribuiti gratuitamente ai clienti. La quantità di sacchetti da fornire allo spaccio sarà concordata fra il Consiglio di amministrazione della cooperativa e il banconiere.

Art. 13.

ROTTURA DI ATTREZZATURE IN VETRO

Non dovrà essere addebitato ai banconieri degli spacci misti e vini-osteria il valore degli attrezzi in vetro (bicchieri, ecc.) resi inservibili in seguito a rotture. Il banconiere, d'altra parte, avrà per tali attrezzi la cura del buon padre di famiglia.

Art. 14.

TREDICESIMA MENSILITÀ E FESTIVITÀ

La cooperativa corrisponderà al banconiere alla fine dell'anno a titolo di 13ª mensilità o gratifica natalizia un compenso pari ad una mensilità media dell'anno.

Le festività nazionali e infrasettimanali debbono essere retribuite normalmente ancorchè non vi sia prestazione d'opera. Qualora il lavoratore debba prestare la sua opera dovrà percepire paga doppia e la maggiorazione del 50% per lavoro festivo.

Art. 15.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Si conviene che la data del 1° gennaio 1952, di cui al primo comma dell'art. 73 del Contratto collettivo nazionale, deve ritenersi spostata al 1° gennaio 1953.

Art. 16.

GIORNATA DI CHIUSURA MESE DI AGOSTO

Come è consuetudine per il settore commerciale, si conviene di fissare una giornata di chiusura degli spacci durante il mese di agosto.

Art. 17.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

La cooperativa ha l'obbligo di iscrivere i dipendenti alla Cassa mutua malattie.

E' valida a questo riguardo la convenzione relativa a la integrazione di malattia a carico delle cooperative, stabilita dall'art. 10, Parte prima, del presente contratto. Si precisa che il banconiere è responsabile del buon andamento del servizio durante il periodo della malattia.

Nel caso in cui il banconiere gestore provveda ad integrare la mancata prestazione del dipendente ammalato regolarmente assunto ed assicurato, con una maggiore intensificazione del lavoro da parte dei restanti dipendenti dello spaccio o con l'ausilio di altri elementi del proprio nucleo familiare, la cooperativa, oltre alla percentuale contrattuale e all'indennità di malattia corrisposta dall'I.N.A.M., non è tenuta a corrispondere alcun trattamento integrativo.

Nel caso in cui non sia possibile integrare la mancata prestazione del dipendente ammalato nel modo precedentemente indicato, la cooperativa provvederà ad assumere all'uopo un nuovo dipendente che sia di gradimento, oltrechè della stessa, anche del banconiere gestore dello spaccio. Il dipendente così assunto sarà retribuito dalla cooperativa a cui faranno carico inoltre tutti i contributi assicurativi e previdenziali.

Al dipendente ammalato sarà corrisposta la normale retribuzione a percentuale (con tutti gli annessi e connessi) con la detrazione di quanto dallo stesso ricevuto dall'I.N.A.M a titolo di indennità di malattia. Ai fini assicurativi e previdenziali la percentuale di retribuzione sarà assoggettata a contributo al netto dell'indennità di malattia dell'I.N.A.M.

Art. 18.

TRASFERIMENTO DA UNO SPACCIO AD UN ALTRO DELLA STESSA COOPERATIVA

Il passaggio da uno spaccio all'altro della stessa cooperativa del banconiere gestore e degli altri suoi coadiuvatori e componenti del suo nucleo familiare, in conseguenza della particolare natura del rapporto di lavoro in atto e della notevole differenza ai fini contrattuali di lavoro fra uno spaccio e l'altro sarà regolato come segue:

a) *Indennità di licenziamento.*

Per il periodo di lavoro prestato presso il vecchio spaccio, l'indennità di licenziamento sarà accantonata pur con continuità del rapporto di lavoro nella misura maturata all'atto del trasferimento secondo le norme contrattuali in vigore.

L'indennità di licenziamento che maturerà durante l'attività di lavoro presso il nuovo spaccio sarà accantonata secondo la retribuzione risultante dalla gestione del nuovo spaccio senza che essa comporti, sia in caso di aumento che di diminuzione, alcun conguaglio o riduzione di quella maturata nel vecchio spaccio.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro l'indennità sarà liquidata secondo le norme sopraindicate.

b) *Altri Istituti contrattuali.*

Per quanto riguarda gli istituti contrattuali delle ferie, scatti di anzianità e dimissioni, il banconiere ed i suoi coadiuvatori continueranno ad essere retribuiti secondo l'anzianità acquisita dal giorno dell'assunzione.

Art. 19.

DIRITTI E DOVERI

Ai fini dell'applicazione degli articoli 99 e 100 del Contratto collettivo nazionale il banconiere è il dipendente al quale viene affidata la responsabilità dello spaccio (carico e scarico, giacenze, ecc.), ed è tenuto a rispondere anche per l'attività dell'aiuto banconiere e degli altri eventuali coadiuvanti.

Il banconiere è tenuto a vendere le merci a quel prezzo che di volta in volta verrà stabilito dalla cooperativa o da chi per essa, controfirmando i relativi mandati di consegna, portanti la descrizione della qualità delle merci, quantità e prezzo.

Il banconiere dovrà vendere i generi che la cooperativa riterrà di utile smercio, e non potrà esitare generi che non siano quelli affidatigli per conto e nell'interesse della cooperativa.

L'inosservanza delle clausole di cui al secondo e al terzo comma del presente articolo può determinare da parte della cooperativa il licenziamento in tronco.

Il personale deve tenere contegno deferente e rispettoso verso i soci e la clientela, dando esempio di ordine, disciplina, correttezza e laboriosità.

La cooperativa userà da parte sua verso i dipendenti la considerazione ed il trattamento che essi meritano, quali collaboratori al buon andamento dell'azienda.

Ogni dipendente dovrà osservare scrupolosamente la decenza e l'igiene della persona e del vestiario.

Deve conservare inoltre il proprio posto di lavoro e conservare gli apparecchi, le macchine, gli arnesi e quant'altro è a lui affidato senza portarvi arbitrarie modificazioni.

Il personale è responsabile dei danni da lui causati alle cose in consegna, che non derivino dall'esercizio normale della funzione dell'uso.

Per i danni causati da clienti, il personale dovrà rivalersi sugli stessi.

I danni devono essere contestati dalla cooperativa appena questa ne viene a conoscenza. Il banconiere è tenuto al risarcimento dei danni imputabili al personale. Il risarcimento deve essere determinato d'accordo.

Il personale ha l'obbligo di rispettare ogni altra norma regolante il servizio interno che potrà essere emanata dall'azienda, anche in osservanza di disposizioni di legge o regolamenti annonari, igienici, sanitari, in quanto non contrasti col presente contratto e che rientri pertanto nelle normali attribuzioni.

Art. 20.

LICENZIAMENTO IN TRONCO

Il licenziamento in tronco, senza preavviso nè indennità, potrà essere inflitto al prestatore d'opera che commetta mancanza di tale gravità da non consentire in alcun modo la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro, come:

a) gravi atti di indisciplina, offese, minacce o vie di fatto verso la cooperativa ed i suoi rappresentanti nell'adempimento delle proprie funzioni;

b) concorrenza alla cooperativa mediante l'esercizio dello stesso commercio;

c) recidiva in mancanze gravi;

d) concessione di credito di banco senza autorizzazione del Consiglio di amministrazione, non coperti dal banconiere;

e) ammanchi di inventario;

f) rifiuto a partecipare alle operazioni di inventario;

g) furti, frodi ed altri reati contro la proprietà;

h) infedeltà, abuso di fiducia, violazione del segreto d'ufficio, falsi od omissioni intenzionali nei rapporti e nei dati informativi.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Oltre al preavviso previsto dal Contratto collettivo nazionale, al banconiere che abbia compiuto almeno sei mesi di ininterrotto servizio dovrà essere corrisposta, in caso di licenziamento da parte della cooperativa, ove non sussistano gli estremi per il licenziamento in tronco, una indennità commisurata come segue:

— una mensilità pari alla retribuzione globale mensile media dell'ultimo anno di servizio prestato, frazionabile in dodicesimi per i periodi di servizio inferiori all'anno.

Le indennità devono essere liquidate all'atto della cessazione dal servizio in una con tutte le altre competenze eventualmente spettanti al prestatore d'opera e con la restituzione della cauzione eventualmente prestata.

In caso di ammanchi o di irregolarità da parte del banconiere, la cooperativa ha diritto, previa comunicazione e contestazione all'interessato che può far valer le sue confutazioni ed obbiezioni, di rivalersi di quanto ad essa dovuto sull'indennità di licenziamento.

Ai banconieri dimissionari per motivi di forza maggiore (e per tali si intendono matrimonio o morte di aiuto banconieri o di coadiuvanti non sostituibili in servizio con altri), sarà corrisposta la indennità di anzianità nella misura prevista dal primo comma del presente articolo.

Eventuali altre cause di forza maggiore potranno essere considerate caso per caso dalla Commissione paritetica sindacale.

DELLE CONTROVERSIE

Per l'esame e la risoluzione di tutte le controversie inerenti alla interpretazione ed applicazione del presente contratto ci si appellerà ad una Commissione composta da due rappresentanti dell'Organizzazione cooperativa alla quale la Cooperativa interessata è associata e da due rappresentanti dell'Organizzazione sindacale alla quale il lavoratore interessato è associato.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 19 LUGLIO 1960 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA COOPERATIVE DI CONSUMO E LORO CONSORZI DELLA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

L'anno 1960, il giorno 19 del mese di luglio in Reggio Emilia,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE DI CONSUMO, per delega della Federazione Provinciale delle Cooperative,

l'UNIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE,

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DEL COMMERCIO E AGGREGATI (C.G.I.L.),

la FEDERAZIONE PROVINCIALE ADDETTI AL COMMERCIO (C.I.S.L.),

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (U.I.L.),

si è stipulato il presente accordo sindacale provinciale modificativo della parte seconda del Contratto integrativo di lavoro per il personale dipendente da cooperative di consumo e loro Consorzi della provincia di Reggio Emilia, sottoscritto in Reggio Emilia, il 15 settembre 1958.

Il presente accordo sindacale ha valore dal 1° gennaio 1960.

Art. 1 (nuovo articolo).

Presenza di un rappresentante del personale alle Sedute dei Consigli di amministrazione.

« I Consigli di amministrazione sono raccomandati ad invitare alle proprie sedute, naturalmente senza diritto di voto, un rappresentante della Commissione interna o, in mancanza di questa, designato dal personale dipendente.

La raccomandazione trova particolare giustificazione per quanto ha riferimento alle sedute dei Consigli nel corso delle quali vengono affrontati problemi di organizzazione degli spacci o riguardanti la politica degli acquisti e delle vendite, ecc. ».

Art. 5 (nuovo articolo).

SERVIZIO A DOMICILIO

« Lo svolgimento del servizio a domicilio è subordinato al riconoscimento da parte del Consiglio di amministrazione di una esigenza reale della clientela della zona interessata.

Qualora venga effettivamente svolto un servizio di consegna delle merci a domicilio dei clienti, la cooperativa corrisponderà al banconiere un compenso il cui ammontare sarà concordato fra le parti (Cooperativa banconiere) o (cooperativa estraneo al nucleo familiare del banconiere) ».

Art. 6 (nuovo articolo).

DISCIPLINA DELLA CONCESSIONE DEL CREDITO AI CLIENTI

« La Cooperativa tenuta a stabilire precise norme scritte circa la concessione del credito ai clienti che dovranno essere comunicate ai banconieri i quali ne rilasceranno ricevuta.

Tali norme riguarderanno:

a) i limiti del credito concesso ai soci e ai clienti;

b) i limiti della responsabilità del banconiere;

c) il comportamento dei banconieri quando si trovino di fronte ai limiti di credito consentito, nei casi di insolvibilità dei clienti per i debiti contratti;

d) tutte le norme che in materia saranno ritenute più opportune in conformità con la legge.

In mancanza di tali norme la vendita a credito deve intendersi vietata; nel qual caso la cooperativa è tenuta a comunicare il divieto al banconiere e ad affiggere nello spaccio apposito avviso.

Nei casi in cui per qualche cliente debba essere superato il limite di credito stabilito, la cooperativa dovrà impartire per iscritto apposite disposizioni al banconiere; contrariamente questo dovrà apporre rifiuto ad ogni richiesta di maggior credito.

Le spese per ogni azione privata o legale inerente al recupero dei crediti autorizzati, saranno a carico della cooperativa. Saranno invece a carico del banconiere le responsabilità, i danni e le spese derivanti dalla concessione di credito non autorizzato o superante i limiti stabiliti dalla cooperativa ».

Art. 7

(modificazione dell'art. 3 del cont. Prov. parte seconda)

MINIMI GARANTITI DI RETRIBUZIONE

All'art. 3 è aggiunto il seguente comma:

« Ai banconieri, per sè e per eventuali coadiuvanti, sarà corrisposto un minimo di retribuzione di L. 30.000 mensili, fatta eccezione per gli spacci dislocati in località particolarmente disagiate ove può riscontrarsi che il reddito prevalente del banconiere non sia costituito dalla retribuzione assicuratagli dalla Cooperativa ».

Art. 9.

(modificativo dell'art. 4 del contr. Prov parte seconda)

RETRIBUZIONI

« Oltre a tutto quanto è stabilito dall'art. 4, ai banconieri degli spacci misti e degli spacci alimentari è concesso un'ulteriore retribuzione nella misura dello 0.35 per cento sul movimento delle vendite »

Art. 3.

(modificativo dell'art. 6 del contr. Prov parte seconda)

TRATTAMENTI PARTICOLARI

Il secondo comma dell'art. 6 è abolito e sostituito dal seguente:

« Ai banconieri degli spacci misti e degli spacci vini, a corrispettivo di maggior disagio, la cooperativa, qualora non abbia i locali adatti per l'abitazione, è tenuta a corrispondere un compenso a titolo di rimborso parziale o totale del canone d'affitto effettivamente pagato dal banconiere. Tale compenso, il cui ammontare sarà concordato fra le parti, non sarà corrisposto nell'eventualità che il banconiere sia proprietario di immobili siti in loco ».

Art. 8.

(modificativo dell'art. 11 del contr. Prov parte seconda)

CALO MERCI E TARE

Per i generi seguenti la tabella delle tare di cui all'art. 11 deve considerarsi così modificata:

prosciutto cotto e spalla cotta: 5%;

pancetta coppata: 5%;

sottoaceti e ammarinati (giardiniera, cipolline, peperoni, capperi all'aceto) al peso sgocciolato;

biscotti consegnati e caricati al banconiere in latte da vendersi sfusi: 4%;

tonni e sgomberi in latte da kg. 2,500: 20%.

Art. 4.

(modificativo dell'art. 16 del contr. Prov. parte seconda)

GIORNATE DI CHIUSURA

L'art. 16 è abolito e sostituito dal seguente:

« Come è consuetudine per il settore commerciale, si conviene di fissare una giornata di chiusura degli spacci durante il mese di agosto.

Salva l'autorizzazione della Pubblica Sicurezza, ai banconieri è concessa la facoltà della chiusura dello spaccio vini dalle ore 12,30 alle 14,30 per le giornate di Pasqua, 1° maggio, Natale e Capodanno.

E' concessa inoltre la facoltà, fatta sempre salva la autorizzazione della Pubblica Sicurezza, della chiusura per una intera giornata all'anno la cui data sarà stabilita fra la Cooperativa e il banconiere, oltre quelle di cui al primo comma del presente articolo ».

Art. 2.

(modificativo dell'art. 21 del contr. Prov parte seconda)

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Il penultimo e l'ultimo comma dell'art. 21 sono aboliti e sostituiti dal seguente:

« Ai banconieri dimissionari sarà pure riconosciuta e concessa l'intera indennità di licenziamento salvo nei casi in cui i medesimi non siano in grado di sostenere e dimostrare valide ragioni, dipendenti da modifiche intervenute nel nucleo familiare in ordine alla capacità di lavoro dei suoi componenti, relativamente alle necessità di servizio, tali da rendere inevitabili le dimissioni ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 28 SETTEMBRE 1959, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2 MARZO 1955, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE COOPERATIVE DI CONSUMO E CONSORZI DA QUESTE COSTITUITI DELLA PROVINCIA DI VERONA

Addì 28 settembre 1959, in Verona,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLE COOPERATIVE DI CONSUMO della Lega Nazionale delle Cooperative Federazione Provinciale Cooperative di Verona legalmente rappresentata dal suo Presidente sig. *Giuriati Antonio,* assistito dal sig. rag. *Carlo Taveggia;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO ED AGGREGATI Federazione Provinciale di Verona, legalmente rappresentata dal suo Segretario sig. *Giovanni Avanzini;*

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI AL COMMERCIO ED AFFINI Federazione Provinciale di Verona, legalmente rappresentata dal sig. *Danilo Guerreschi;* la UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI ED AFFINI Federazione Provinciale di Verona, rappresentata dal suo Segretario sig. *Trapani Arturo;*

visto quanto disposto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da Cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti — che in seguito verrà indicato con la sigla C.C.N.L. — stipulato a Roma il 2 marzo 1955 e dall'Accordo nazionale sul conglobamento del 1° maggio 1958 — si stipula il seguente accordo provinciale integrativo da valere per il personale dipendente dalle cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti di Verona e provincia.

Art. 1.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica al personale dipendente dalle Cooperative di consumo che gestiscono spacci di vendita di generi alimentari, casalinghi, di abbigliamento e di altri generi di consumo. Esse non si applica ai dipendenti dei circoli con spacci cooperativi vinicoli per i quali verrà provveduto con apposito altro contratto.

Art. 2.

APPRENDISTATO

In osservanza delle nuove norme che regolano l'apprendistato, i limiti di età indicati al comma *a)* dello art. 18 del Contratto collettivo nazionale di lavoro si intendono quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 3.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro per il personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa di cui alla tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni, è di ore 9 giornaliere o 54 settimanali.

Art. 4.

La durata del riposo intermedio giornaliero non potrà essere inferiore a due ore, salvo speciali deroghe da concordarsi caso per caso.

Art. 5.

LAVORO STRAORDINARIO FERIALE FESTIVO E NOTTURNO

Il lavoro straordinario, nei limiti consentiti dalla legge, intendendosi per tale quello compiuto oltre lo orario normale giornaliero di lavoro, sarà compensato — in applicazione alle norme contenute nell'accordo 1° maggio 1958 per il conglobamento delle retribuzioni — con le seguenti maggiorazioni:

Lavoro straordinario feriale	20%
Lavoro straordinario festivo	30%
Lavoro straordinario notturno, intendendosi per tale quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6 del mattino, semprechè non si tratti di turni regolari di servizio	50%

Tali maggiorazioni saranno computate sulla retribuzione oraria, ivi compresa la indennità di contingenza.

Per il lavoro retribuito in tutto od in parte con provvigione, la maggiorazione del compenso per il lavoro straordinario verrà computata sulla paga base oraria percepita, tenendo conto per il calcolo della provvigione della media dell'ultimo semestre solare o del minor periodo.

Art. 6.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico del personale reteribuito in tutto od in parte con provvigione, premi di produzione, partecipazione agli utili, non potrà essere inferiore, con conguaglio annuale, alla retribuzione fissata dalla tabella allegata al presente accordo e dalle eventuali successive modificazioni, aumentata dell'importo dei punti della scala mobile che scatteranno successivamente alla data del 31 gennaio 1961, con esclusione del personale di cui al Raggruppamento B/4.

Art. 7.

I minimi di retribuzione di cui all'annessa tabella, si intendono valevoli per la città di Verona. Le cooperative esistenti nei Comuni o nelle frazioni dei Comuni della provincia applicheranno sui detti minimi la riduzione del 4%.

Art. 8.

VITTO E ALLOGGIO

Qualora il lavoratore fruisse del vitto o dell'alloggio. o del solo vitto o del solo alloggio, le relative quote di trattenuta da operare sulla retribuzione conglobata, non potranno superare le seguenti misure:

a) vitto e alloggio	50%
b) solo vitto (due pasti)	35%
c) solo vitto (un pasto) .	25%
d) solo alloggio	15%

Il vitto dovrà comporsi di due pasti normali e di una prima colazione al giorno. L'alloggio deve corrispondere alle fondamentali norme igieniche e sanitarie.

La concessione di vitto e alloggio o del solo vitto o del solo alloggio, costituisce parte integrante della retribuzione.

Resta inteso comunque che se la retribuzione viene in parte corrisposta attraverso la concessione dell'alloggio, i locali di abitazione sono dati in uso e non in affitto e per la sola durata del rapporto di lavoro, per cui il lavoratore è tenuto a lasciare liberi detti locali all'atto della cessazzione del rapporto di lavoro stesso e comunque entro i limiti del periodo di preavviso. La trattenuta da effettuare al dipendente per il godimento dell'alloggio non viene applicata al personale addetto alle mansioni di portiere o di guardia notturna.

Art. 9.

CALO MERCI ED INVENTARI

All'atto dell'assunzione della persona responsabile del carico dello spaccio, di comune accordo fra la Cooperativa e la detta persona dovrà essere determinata una tabella dei cali, con facoltà di richiesta di revisione da entrambe le parti entro sei mesi dalla data in cui la tabella stessa è stata compilata.

Per le persone responsabili del carico dello spaccio, attualmente in servizio presso Cooperative di consumo della Provincia, viene stabilito che entro sei mesi dalla data del presente contratto dovrà provvedersi alla determinazione della tabella dei cali, con osservanza della procedura di cui sopra e cioè con la facoltà, per entrambe le parti, di richiesta della revisione entro sei mesi dalla data della compilazione della tabella medesima.

Le eventuali controversie che potessero sorgere in materia di determinazione della tabella dei cali, saranno sottoposte all'esame ed alla risoluzione di una Commissione da nominarsi da parte delle Organizzazioni che rappresentano le parti interessate.

Art. 10.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Con la firma del presente accordo integrativo provinciale, le parti non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore di fatto acquisite dai singoli dipendenti, condizioni che pertanto rimangono in atto.

Quadro dei raggruppamenti e delle categorie e tabella salariale da valere per il personale dipendente da cooperative di consumo e da consorzi da questi costituiti di Verona e provincia, comprensivi dello stipendio o salario base - indennità di contingenza maturate sino alla data del 31 gennaio 1960.

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

	Lire
CATEGORIA *A* (art. 3 del Contratto collettivo nazionale di lavoro)	
Raggruppamento A-1:	
Personale con funzioni di carattere direttivo escluso quello di cui agli artt. 6 e 34 del regio decreto legge 1° luglio 1926 n. 1130	83.700
Raggruppamento A-2:	
a) Capo dei servizi tecnici o amministrativi;	
b) Capo del servizio ispettivo;	
c) Gestore o gerente di negozio o spaccio con almeno un anno di funzione di tale qualifica nella stessa cooperativa e con almeno 10 lavoratori alle proprie dipendenze;	
d) Capo ufficio vendite o acquisti .	73.350
CATEGORIA *B* (Art. 4 del Contratto collettivo nazionale di lavoro)	
Appartiene alla categoria *B* tutto il personale che svolge mansioni di concetto o prevalentemente tali.	
Raggruppamento B 1:	
Capo ufficio Ispettore;	
Gerente o gestore di negozio o spaccio con 6 e fino a 9 lavoratori alle proprie di-	

ınze segretari di cooperative che sovra-
da da 6 fino a 9 spacci capo contabile
siere principale che sovraintenda almeno
ısse capo ufficio con la completa respon-
tà sia tecnica che amministrativa dello
o stesso capo reparto anche con funzic-
vendita, che abbia la responsabilità del
ʼio reparto oppure 3 persone addette alla
ita o impiegati alle proprie dipendenze

	Lire
età superiore ai 21 anni	59.400
età tra i 20 e 21 anni	58.050

ggruppamento B-2:

Gestore o gerente di negozio o spaccio con
ino a 5 lavoratori alle proprie dipendenze
retario di cooperative che sovraintenda 3
ɔ a 5 spacci

	Lire
età superiore ai 21 anni	57.150
età tra i 20 e 21 anni	55.800

ggruppamento B-3:

Gestore o gerente di negozio o spaccio con
oratori alle proprie dipendenze segretario
ooperativa che sovraintenda almeno due
ci magazziniere consegnatario con re-
sabilità tecnica e amministrativa oppure
3 persone con funzioni impiegatizie alle
rie dipendenze;
Contabile con mansioni di concetto - cor-
ɪndente con mansioni di concetto altro
ɔnale con mansioni analoghe di concetto
essamente compreso nella predetta elen-
ɪne

	Lire
età superiore ai 21 anni	53.100
età tra i 20 e 21 anni	51.750

ıggruppamento B-4: (vedi allegato sche-
di contratto aziendale [art. 77 del Con-
:o collettivo nazionale di lavoro] gestione
liare).

ɪGORIA *C* (art. 5 del Contratto collettivo
zionale di lavoro

ɔpartiene alla categoria *C* tutto il perso-
che svolge mansioni di ordine.

ıggruppamento C-1:

ɪntabile d'ordine - cassiere comune com-
ıo addetto alla vendita e banconiere

	Lire
età superiore ai 21 anni	43.200
età tra i 20 e 21 anni	42.750
età tra i 19 e 20 anni	28.800
età tra i 18 e 19 anni	28.350
età tra i 17 e 18 anni	22.950
età tra i 16 e 17 anni	22.500
età inferiore ai 16 anni	18.450

Raggruppamento C-2:

Commesso di magazzino - magazziniere anche con funzione di vendita magazziniere aiuto contabile addetto alle macchine calcolatrici contabili, o aiuto cassiere aiuto commesso o aiuto banconiere con anzianità di servizio superiore ai 5 anni, esclusi quelli elencati nei *D*/2 e *D*/3 impiegato addetto alla spedizione personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa

	Lire
età superiore ai 21 anni	39.150
età tra i 20 e 21 anni	38.700
età tra i 19 e 20 anni	27.900
età tra i 18 e 19 anni	27.450
età tra i 17 e 18 anni	22.050
età tra i 16 e 17 anni	21.600
età inferiore ai 16 anni	17.550

Raggruppamento C-3:

Aiuto commesso con anzianità di servizio dai 3 ai 5 anni di qualifica (esclusi quelli elencati nei raggruppamenti *D*2 e *D*-3) fatturista squarcista aiuto magazziniere e altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie

	Lire
età superiore ai 21 anni	37.800
età tra i 20 e 21 anni	37.350
età tra i 19 e 20 anni	27.900
età tra i 18 e 19 anni	27.450
età tra i 17 e 18 anni	22.050
età tra i 16 e 17 anni	21.600
età inferiore ai 16 anni	17.550

Raggruppamento C-4:

Dattilografo scritturale - archivista aiuto commesso con anzianità di servizio fino a 3 anni (esclusi quelli elencati nei raggruppamenti *D*-2 e *D*-3) altro personale con mansioni analoghe di ordine non espressamente compreso nella predetta elencazione

	Lire
età superiore ai 21 anni	36.900
età tra i 20 e 21 anni	36.000
età tra i 19 e 20 anni	27.900
età tra i 18 e 19 anni	27.450
età tra i 17 e 18 anni	22.050
età tra i 16 e 17 anni	21.600
età inferiore ai 16 anni	17.550

MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

CATEGORIA *D* (personale subalterno e ausiliario)

Raggruppamento D-1:

1° Gruppo: banconiere di macelleria-norcineria-tripperia - spacci di carne fresca o congelata - rivendita di pollame - selvaggina ed affini

	Lire
età superiore ai 20 anni	39.600
età tra i 18 e 20 anni	28.800

2° Gruppo: conducenti di auto e autocarri

età superiore ai 20 anni	40.040
età tra i 18 e 20 anni	31.500

Raggruppamento D-2:

1° Gruppo: aiuto commesso o aiuto banconiere della Cooperativa per la vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria pizzicheria, alimentari, alimentari misti e promiscui) aiuto commesso o aiuto banconiere di macelleria norcineria - tripperia spacci di carni fresche e congelate rivendita pollame selvaggina ed affini, aiuto commesso o aiuto banconieri di negozio o spacci di prodotti della pesca aiuto commesso o aiuto commesso di negozi o spacci e rivendite di erbaggi e frutta aiuto commesso o aiuto banconiere delle cooperative per la vendita di pane e paso

età superiore ai 20 anni	37.350
età tra i 18 e 20 anni	27.900
età tra i 16 e 18 anni	22.950
età inferiore ai 16 anni	18.450

2° Gruppo: autista, conducente di motofurgone, imballatore, impaccatore, usciere

età superiore ai 20 anni	37.350
età tra i 18 e 20 anni	32.400
età tra i 16 e 18 anni	24.300
età inferiore ai 16 anni	20.250

Raggruppamento D-3:

1° Gruppo: aiuto commesso o aiuto banconiere di Cooperative esercenti commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di pubblica sicurezza)

età superiore ai 20 anni	36.000
età tra i 18 e 20 anni	27.450
età tra i 16 e 18 anni	22.050
età inferiore ai 16 anni	17.550

2° Gruppo: fatturista, portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione) custode guardiano notturno guardiano di deposito avvolgitore - portiere conducente di veicoli a trazione animale

età superiore ai 20 anni	36.000
età tra i 18 e 20 anni	28.800
età tra i 16 e 18 anni	20.700
età inferiore ai 16 anni	16.650

Raggruppamento D 4:

Personale di fatica e addetto alla pulizia altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe

	Lire
età superiore ai 20 anni	35.550
età tra i 18 e 20 anni	27.000
età tra i 16 e 18 anni	20.700
età inferiore ai 16 anni	16.200

CATEGORIA E

Raggruppamento E 1:

Operai specializzati sup.

età superiore ai 20 anni	39.600
età tra i 18 e 20 anni	28.800
età tra i 16 e 18 anni	23.400

Capo operai

età superiore ai 20 anni	43.200
età tra i 18 e 20 anni	36.000

Raggruppamento E 2

Operai qualificati

età superiore ai 20 anni	37.350
età tra i 18 e 20 anni	27.900
età tra i 16 e 18 anni	22.950
età inferiore ai 16 anni	17.550

Raggruppamento E 3

Operai comuni

età superiore ai 20 anni	34.200
età tra i 18 e 20 anni	27.450
età tra i 16 e 18 anni	22.050
età inferiore ai 16 anni	17.550

APPRENDISTI

Assunti con età fino ai 18 *anni*:

1° anno 1° semestre, retribuzione libera

2° semestre

età 19 20 anni	19.440
età 18 19 anni	19.125
età 17 18 anni	15.480
età 16 17 anni	14.985
età 15 16 anni	10.755
età 14 15 anni	10.485

2° anno

età 19 20 anni	19.890
età 18 19 anni	19.665
età 17 18 anni	16.200
età 16 17 anni	15.975
età 15 16 anni	11.925
età 14 15 anni	11.475

	Lire
3° anno	
età 19 20 anni	21.690
età 18 19 anni	21.465
età 17 18 anni	18.000
età 16 17 anni	17.775
età 15 16 anni	13.725
età 14 15 anni	13.275
Apprendisti assunti con età oltre ai 18 anni:	
1° anno	
età oltre i 20 anni	22.455
età tra i 20 e 21 anni	22.185
età tra i 19 e 20 ann	21.240
età tra i 18 e 19 anni	20.925
2° anno	
età oltre i 21 anni	23.805
età tra i 20 e 21 anni	23.535
età tra i 19 e 20 anni	22.590
età tra i 18 e 19 anni	22.275
3° anno	
età oltre i 21 anni	25.155
età tra i 20 e 21 anni	24.885
età tra i 19 e 20 anni	23.940
età tra i 18 e 19 anni	23.625
Garzone e portapacchi spacci alimentari:	
età 18 20 anni	22.500
età 18 19 anni	18.000
età 17 18 anni	14.850
età 16 17 anni	13.050
età 15 16 anni	11.700
età inferiore a 15 anni	10.800

ALLEGATO

SCHEMA DI CONTRATTO AZIENDALE

(*art. 77 Contratto collettivo nazionale di lavoro*)

Verona, li

Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da Cooperative di consumo, stipulato in Roma il 2 marzo 1955 di cui all'art. 77 e l'accordo economico integrativo provinciale stipulato in Verona il 28 settembre 1959, in riferimento al trattamento economico dei gerenti appartenenti alla categoria *B*, raggruppamento *B* 4 si stabilisce:

tra

la Cooperativa

sita in via n.

ed

il lavoratore sig. nato a il

domiciliato in via n.

rispettivamente assistiti:

dalla

nella persona del sig.

e dal Sindacato

nella persona del sig.

Si conviene quanto segue:

1) La cooperativa affidata al sig. la gestione subordinata delo spaccio sito in via n. con la qualifica di gestore o gerente categoria *B* raggruppamento *B* 4.

2) il signor s'impegna di osservare l'orario di apertura e di chiusura dello spaccio in base alle disposizioni di legge vigenti e a quelle emanate dalle competenti autorità; di avere la massima cura delle attrezzature e della conservazione delle merci ricevute in carico; di contenere i cali merci nelle percentuali stabilite; di rispondere in proprio per eventuali ammanchi in genere non giustificati, ad effettuare i versamenti regolarmente ogni settimana o quando gliene sarà fatta richiesta dagli appositi incaricati della cooperativa; di rispondere dei crediti di banco non autorizzati con atto scritto; di vendere esclusivamente le merci fornite dalla cooperativa alle condizioni ed ai prezzi stabiliti dalla stessa; di osservare scrupolosamente il regolamento interno fissato dal Consiglio di amministrazione e di compiere quanto altro necessario per garantire il buon funzionamento e la regolare conduzione dello spaccio affidatogli.

Egli inoltre si impegna a mantenere i locali dello spaccio perfettamente puliti ed in condizioni corrispondenti alle norme sull'igiene nonchè ad adeguarsi a tutte quelle altre disposizioni legislative e regolamentari prescritte per i titolari di negozio alimentare al dettaglio.

Egli si rende responsabile verso la cooperativa di ogni eventuale provvedimento che fosse preso contro di essa per infrazioni alle dette norme e disposizioni, nonchè dei danni conseguenti.

3) *Periodo di prova.* — E' stabilito che il periodo di prova è di mesi tre, come da contratto.

4) *Prestazione d'opera.* — Il sig. ha facoltà di attendere ad altre occupazioni, compatibilmente con le reali esigenze dello spaccio, purchè non svolga attività contrastanti od in concorrenza con quelle della cooperativa, nonchè di farsi sostituire o coadiuvare dai propri familiari.

E' inteso che con i suddetti familiari la cooperativa non allaccia alcun rapporto di lavoro per nessun titolo o ragione e non assume responsabilità per even-

tuali infortuni che si verificassero durante l'espletamento delle mansioni svolte dai familiari del gerente stesso.

Durante la giornata di riposo settimanale il signor è pure autorizzato a farsi sostituire dai suoi familiari.

5) *Retribuzione.* — Per le normali prestazioni relative alla gestione dello spaccio, si conviene, che la cooperativa corrisponderà al dipendente in riferimento alla categoria B 4 dell'accordo salariale provinciale una percentuale nella misura del 3,20% (tre e venti per cento) sugli incassi lordi mensili dello spaccio o negozio fino a L. 1.000.000 (un milione) mensile; del 2% (due per cento) sugli incassi eccedenti le L. 1.000.000 (un milione) e fino a 1.500.000 (un milione e cinquecentomila) e dell'1% (uno per cento) sugli incassi eccedenti le L. 1.500.000 (un milione e cinquecentomila) mensili, con un minimo comunque garantito di L. 18.000 (diciottomila) mensile.

6) *Cauzione.* — Il gerente sig. versa alla cooperativa a garanzia degli impegni presi per la perfetta esecuzione delle mansioni svolte nello spaccio la somma di L. (. .) quale deposito cauzionale. La cooperativa è autorizzata a rivalersi sulla cauzione predetta, e su ogni competenza del sig. in caso di eventuali ammanchi o danni rilevati nell'inventario e per crediti di banco non autorizzati, salvi i diversi provvedimenti che la Cooperativa ritenesse di dover prendere nei suoi confronti.

Gli interessi relativi al deposito cauzionale restano a favole del sig. il quale avrà sempre diritto di prelevarli in qualsiasi momento.

7) Norme contrattuali. — Per tutto quanto non contemplato nel presente contratto di lavoro ha pieno valore di esecuzione il contratto collettivo nazionale di lavoro nonchè quello integrativo economico provinciale e le successive modifiche.

8) Il presente contratto si intende a tempo indeterminato e potrà essere risolto in qualsiasi momento dalle due parti, previo avviso scritto da darsi nei termini, nelle misure e con le modalità previste dal contratto normativo nazionale. Non è dovuta l'indennità di preavviso nè di liquidazione nel caso che la cooperativa dia giusta causa alla risoluzione immediata per una mancanza tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In caso di mancato preavviso è dovuta da ambo le parti una indennità corrispondente al periodo stesso.

9) *Controversie di lavoro.* — Per le eventuali controversie che dovessero sorgere tra la cooperativa ed il gerente in relazione alla interpretazione del presente contratto di lavoro e delle norme di legge, le parti interessate convengono fin d'ora di sottoporre la controversia al tentativo di composizione amichevole presso gli organi sindacali e cooperativi.

La Cooperativa

Organismo provinciale delle cooperative

Il gerente

Il Sindacato di categoria

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in considerazione della particolare struttura dell'azienda Cooperativa, visto quanto precisa l'art. 6 del Contratto collettivo nazionale di lavoro stabiliscono che negli spacci o negozi di vendita è consentito di tenere anzichè un aiuto commesso o gerente due aiuti commessi per ogni commesso o gerente.

Ultimo articolo

DURATA E DECORRENZA

Il presente contratto ha vigore dal 1° marzo 1960 ed avrà la durata a tutto il 1° marzo 1962 e si intenderà tacitamente rinnovato se non interverrà disdetta da una delle parti stipulanti, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza e così di periodo in periodo.

Nel caso di disdetta il presente contratto continuerà ad aver vigore fino alla stipulazione del nuovo contratto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(1151083) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.